PLAN DE VACANTES

INDETUR 2025

INSTITUTO DE TURISMO DE SANTA MARTA

ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Instituto Distital de Turismo de Santa Marta

WWW.INDETUR.GOV.CO
CALLE 15 No 2 - 60 Ed. Bolivar Piso 8
@INDETURSMR

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2024, el Grupo de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección meritocrática.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores a la institución acorde con las orientaciones de la Función Pública.

GLOSARIO

- **Carrera administrativa**: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

- **Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC**: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

- **Empleo**: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

- **Encargo**: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

- **Lista de elegibles**: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

- **Nombramiento ordinario**: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

- **Nombramiento provisional**: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **Nombramiento de período fijo**: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.

- **Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC**: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han

sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **Traslado**: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

- **Vacante definitiva**: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

  1. Por renuncia regularmente aceptada.
  2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
  4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
  5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  6. Por revocatoria del nombramiento.
  7. Por invalidez absoluta.
  8. Por estar gozando de pensión.
  9. Por edad de retiro forzoso.
  10. Por traslado.
  11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
  12. Por declaratoria de abandono del empleo.
  13. Por muerte.
  14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
  15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

- **Vacante temporal**: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en

cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

- **Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta – INDETUR**. Establecimiento público del orden Distrital Descentralizado por Servicios establecido mediante Decreto 312 de veintinueve de diciembre de 2016, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal adscrito al sector de Desarrollo Económico y de Competitividad, regido por lo señalado en la Ley 489 de 1998.

1. OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

2. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes en Función Pública para la vigencia 2025. Además, busca integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de

selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

3. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante

encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan".

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (…)

3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano"

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	**CARGOS**	**PORCENTAJE**
Directivo	4	33.33%
Asesor	1	8.33%
Profesional	6	50.33%
Asistencial	1	8.33%
Total	**12**	**100%**

5. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

Tipo de Cargo y Nivel	**Encargo**	**Propiedad**	**Provisional**	**Vacante**	**Total**
Planta					
Profesional	N/A	0	6	6	6
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
Libre Nombramiento y Remoción	0	6		-	
Directivo	0	4		N/A	4
Asesor	0	1		N/A	1
Asistencial	0	1		N/A	1
Tipo de Cargo y Nivel	Nombrado	Vacante		Total	
Periodo Fijo					
Asesor Control interno	1	N/A		1	
Tipo de Cargo y Nivel	Nombrado			Vacante	Total
Planta Temporal	0			0	0
Profesional Especializado	01			01	01
Profesional Universitario	05			05	05

6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 30 DE DICIEMBRE DE 2024.

Total de Vacantes Planta Global del INDETUR				
Nivel	**En Encargo**	**En Libre Nombramiento y Remoción**	**En Provisionalidad**	**Total Vacantes**
Directivo	0	4	0	n/a
Asesor	0	1	0	n/a
Profesional	0	0	6	6
Asistencial	0	1	0	n/a
Total	**0**	**6**	**6**	**6**

7. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Proceso Selección Concurso de Méritos	
Nivel	**Vacantes**
Profesional	-
Asistencial	-
Total	-

Distribución Empleos Planta Global – Corte 29 de Diciembre 2024		
Nivel	**Tipo de Nombramiento**	**Numero de Servidores**
Directivo	Ordinario	4
	Vacante	n/a
	Subtotal	4
Nivel	**Tipo de Nombramiento**	**Numero de Servidores**
Asesor	Ordinario	1
	Vacante	n/a
	Subtotal	1
Nivel	**Tipo de Nombramiento**	**Numero de Servidores**
Profesional Especializado	Ordinario	1
	Vacante	1
	Subtotal	2
Nivel	**Tipo de Nombramiento**	**Numero de Servidores**
Profesional Universitario	Ordinario	5
	Vacante	5
	Subtotal	10
Nivel	**Tipo de Nombramiento**	**Numero de Servidores**
Asistencial	Ordinario	1
	Subtotal	1

El INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA, cumplió con reportar la planta de cargos vacantes a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, atendiendo los parámetros exigidos para el reporte.

8. BITACORA DE ACTUALIZACIÓN.

INFORMACIÓN DEL PROCESO					
Nombre del Proceso:		Plan de Vacantes			
Número	**Descripción del cambio**	**Fecha de aprobación**	**Elaborado por**	**Revisado por**	**Aprobado por**
01	Primera elaboración del documento para implementación	Mayo 12 de 2025	Carmen Estrella Navarro - Asesor Dirección	Carlos Páez - Subdirector Corporativo	José Domingo Dávila- Director General