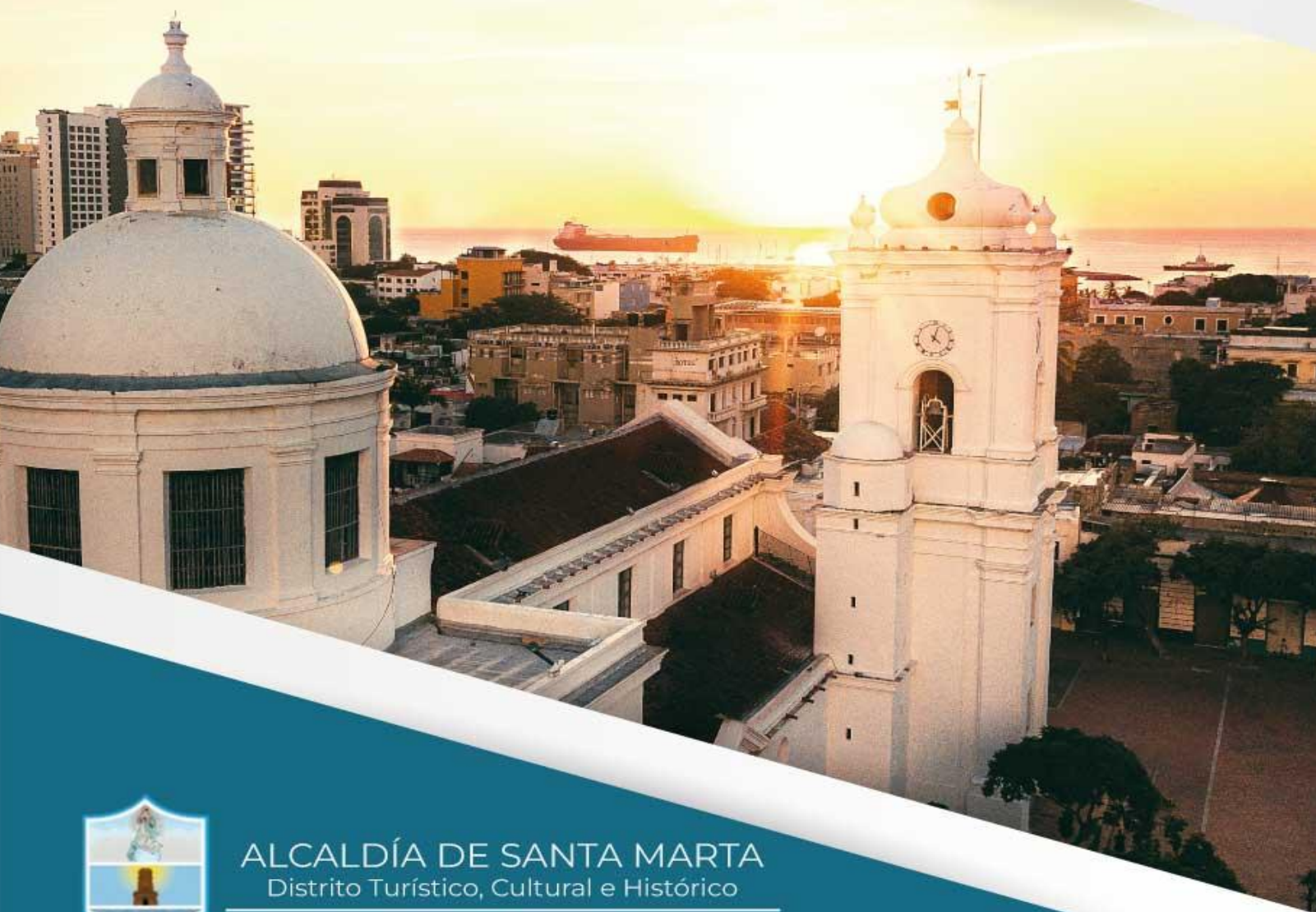


Plan de Previsión del **TALENTO HUMANO**

INDETUR 2026



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 3

**PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA ÁREA DE TALENTO HUMANO**

Contenido

TABLA DE CONTENIDO	¡Error! Marcador no definido.
1.- INTRADUCCION	¡Error! Marcador no definido.
2.-MARCO NORMATIVO	¡Error! Marcador no definido.
4.-ALCANCE DE LA POLITICA DE OPERACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
6.ESTIMACION DE LOS COSTOS Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION PRESUPUESTAL	¡Error! Marcador no definido.
6.ESTIMACION DE LOS COSTOS Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION PRESUPUESTAL....	10

1.-INTRODUCCION.

La subdirección corporativa que coordina las acciones de la gestión del talento humano (SGTH), del **INSTITUTO DISTRITAL TURISTICO DE SANTA MARTA**, contribuye de manera permanente a los logros institucionales, busca fortalecer la gestión de los procesos internos y fortalecer el talento humano.

Es así como el **INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA**, en atención al artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y con base en los lineamientos de planeación de los Recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el plan de provisión de talento humano actualizado con las necesidades de previsión al mes de enero 2026.

2.- 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

3.-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 1º 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

4.-ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN

El plan de previsión de Recursos Humanos esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas para vigencia 2026

5.-ANALISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

Identificación y Determinación de las Necesidades de Personal

La información corresponde a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Subdirección Corporativa

Análisis de la Planta Personal

El decreto 312 de 2026, estableció la creación del **INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA- INDETUR**, la resolución No. de 2017, estableció la planta de personal del INDETUR, bajo un estudio de cargas, tiempos y necesidades de la planta.

Tabla. 1.

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
-------	---	---	---	---

Figura.2.

Orgar

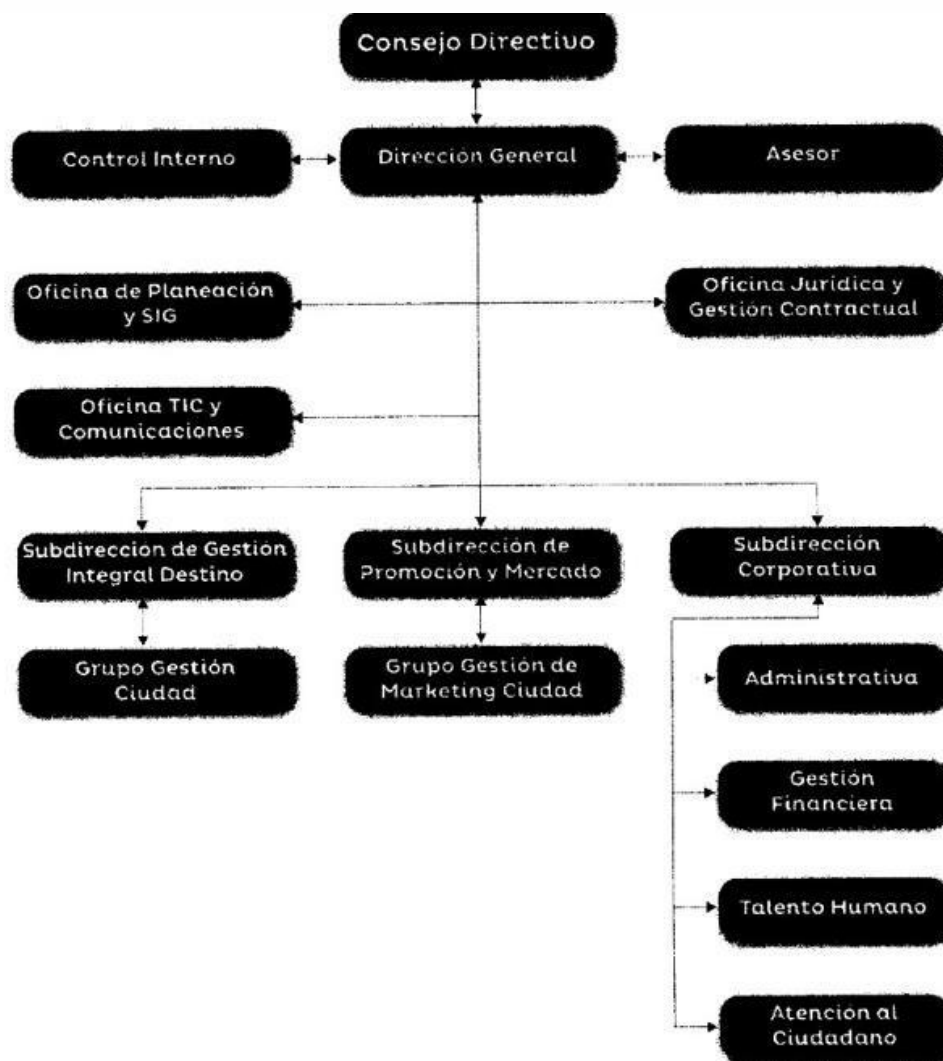


TABLA 3.- Planta por niveles

Proceso Selección Concurso de Méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	5
Asistencial	1

Total	0
--------------	---

EL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA- INDETUR, se rige por lo establecido en el sistema general de la carrera administrativa, lo establecido en el decreto 2489 de 2006, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes al sector público del orden territorial.

Considerando lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 el Instituto distrital de turismo de santa marta- Indetur, aprobó con los cuales suples sus necesidades de personal la Resolución No.035 de 4 de ABRIL de 2025 el Manual Especifico de funciones y competencias del INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO -INETUR

TABLA: 4.- Planta y sus vacantes

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

6. ESTIMACION DE LOS COSTOS Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION PRESUPUESTAL

La caracterización de los pre pensionados del **INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA- INDETUR**, se ha realizado con base en la normatividad vigente la cual establece que establece que el status lo tienen las personas que le faltan 3 años para cumplir la edad de requisitos para la pensión en Colombia mujeres 57 años de edad y hombres 62 años, se encontró a corte mayo 30 de 2026, un total de un servidor que se encuentra en este rango de edad, obteniendo el fuero de estabilidad reforzada por pretensión

Para la vigencia 2026, se expidió al certificado de disponibilidad presupuestal No. de enero 2026 con el objeto pago de nomina de 2026, suscrito por el Jefe de Presupuesto donde certifica que existe aprobación presupuestal disponible y libre de afectación.

NUMERO	DESCRIPCION	FECHA DE APROBACION	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
1	Primera versión del documento	30 de marzo de 2026	Carmen Estrella Navarro González-asesor	Carlos Andrés Pez Rojas	Jose Domingo Davila