

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025



DIMENSION DE TALENTO HUMANO – POLITICA DE
GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE
DUITAMA" CULTURA



	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

2. OBJETIVO	4
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5, METODOLOGIA	5
6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
7. DEFINICION DE VACANTES	6
8. SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES	6
9. RECURSOS	6

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

INTRODUCCION

El plan anual de vacantes es un instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el instituto de cultura y bellas artes de Duitama “CULTURAMA”, para la elaboración del presente plan anual de vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el departamento administrativo de la Función Pública DAFP.

El plan anual de vacantes, contiene la descripción de la planta, refiriendo de forma expresa los que se encuentran en vacancia definitiva y su respectiva identificación por nivel, código y grado, además en la ubicación dentro de las diferentes dependencias que integran la estructura del instituto. De igual forma, este plan se fundamenta en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo publico y la carrera administrativa. Términos de la ley 909 de 2004 de regulación del empleo público, la gerencia pública.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, teniendo en cuenta las funciones y objetivos que tenga la vacante de acuerdo a su naturaleza, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de carrera de administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal, cuya carrera sea administrativa.
- Determinar los recursos financieros, así como su asignación para adelantar los procesos de selección y vinculación para provisión definitiva de vacantes.

3. ALCANCE

El plan anual de vacantes permite la aplicación sistemática y controlada de los procedimientos definidos en el sistema integrado de gestión, alineados con la normatividad vigente para la provisión de los empleos vacantes, para cubrir las necesidades de recurso humano.

4. MARCO NORMATIVO

El plan anual de vacantes se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1660 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

5. METODOLOGIA

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES". Liderado por el área de gestión y desempeño, proyectará, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura de la planta de personal está definida por la resolución 009 del 30 de marzo de 2007 y el acuerdo 007 del 2021 y se resume en la siguiente tabla de acuerdo a su nivel jerárquico.

Niveles	N.º de servidores	Código	grado	Libre nombramiento y remoción	Carrera administrativa
Directivo	1	050	08	1	0
Profesional universitario	1	201	06	1	0
Secretaria	1	440	03	0	1
Auxiliar administrativo	3	407	06	0	3
Auxiliar servicios generales	1	470	02	0	1
Celador	1	477	02	0	1
Total	8	n/a	n/a	2	6

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

Se evidencia que del total de empleos con asignación presupuestal a 31 de diciembre de 2024 el 75% corresponde a carrera administrativa y el 25% corresponden a libre nombramiento y remoción. Los demás empleos se clasifican de acuerdo a la necesidad del instituto y se catalogan como temporales, por lo que no se incluyen en la planta de personal dada su naturaleza.

7. DEFINICION DE VACANTES

VACANTES SIN PROVEER PLANTA TEMPORAL			
NIVEL	ASISTENCIAL		
CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
1	CELADOR	477	2

El instituto solo tiene una vacante la cual esta pendiente de ocupar, teniendo en cuenta que:

1. Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, se podrán proveer de forma temporal, se podrán proveer de forma transitoria, garantizando los derechos preferenciales de los cuales son titulares los servidores de carrera administrativa.
2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, una vez se verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales para el desempeño del mismo.

Por tanto, se establece identificación de las vacantes de manera mensual con el fin de cumplir con la provisión de los empleos haciendo uso de los mecanismos o formas de previsión para suplirlas.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El seguimiento a el plan anual de vacantes se realizará mensual, contemplando dentro del proceso estratégico de talento humano, las siguientes características:

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PAGINA

- Caracterización de la planta personal global del instituto.
- Identificación de tipos de vinculación, nivel, código, grado etc.

Del mismo modo se debe tener en cuenta la matriz de planta de personal, actualizarla y hacerle seguimiento con periodicidad para registrar y lograr que la información entregada sea en tiempo real.

9. RECURSOS

El instituto asegurara la financiación de los empleos provistos durante el 2025 cuyo costo estimado se presenta a continuación:

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$34.118.864
PLANTA PERMANENTE	\$ 49.071.521
TOTAL	\$83.190.385