



PLAN ANUAL DE VACANTES

Adoptado mediante Resolución N° 006-2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	4
5. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS	5
6. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES	5
6.1. Metodología para la provisión de cargos vacantes a corto plazo	5
Proceso de selección y provisión.....	6
6.2. Condiciones de movilidad laboral.....	6
6.3. Condiciones de permanencia	6
6.4. Condiciones de retiro	6
7. PLANTA ACTUAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL	7

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, presenta el Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia 2026. Este instrumento tiene como propósito planificar de manera efectiva la provisión de los empleos requeridos para el cumplimiento de la misión institucional, garantizando una administración transparente, eficiente y articulada del talento humano.

Actualmente, el ICT no cuenta con servidores vinculados mediante carrera administrativa, por lo cual no se contempla la realización de evaluaciones de desempeño laboral ni procesos de concurso de méritos. La planta de personal está conformada por empleos de libre nombramiento y remoción, y por contratistas que apoyan funciones misionales y administrativas. Esta condición define el enfoque operativo del presente plan, así como las acciones prioritarias en materia de provisión y gestión del talento.

El Plan Anual de Vacantes se articula con los siguientes instrumentos de planificación institucional:

- **Plan Estratégico de Talento Humano**, que define la visión a mediano plazo de las capacidades del personal para cumplir con los objetivos institucionales.
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, que proyecta necesidades futuras de personal.
- **Plan de Acción Institucional**, en cuanto a la asignación de responsabilidades y cobertura de necesidades operativas.
- **Plan de Austeridad y Gestión Ambiental**, al prever una provisión responsable de empleos acorde con la disponibilidad presupuestal.

Este documento busca, además, ser un insumo para la toma de decisiones institucionales que fortalezcan el servicio a la ciudadanía en materia cultural, artística y turística.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se fundamenta en las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gestión estratégica del talento humano, entre las que se destacan:

- **Ley 909 de 2004, artículo 15 literal b):** Establece la obligación de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como insumo para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- **Decreto 2482 de 2012, artículo 3º literal c):** Define los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, y establece la gestión del talento humano como uno de los componentes claves para la cualificación de los servidores públicos, observando el principio de mérito.
- **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.22.3:** Adopta políticas de desarrollo administrativo, entre ellas la gestión del talento humano, que incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- **Decreto 648 de 2017:** Modifica y adiciona disposiciones al Decreto 1083 de 2015, estableciendo lineamientos específicos sobre provisión de vacantes y movilidad laboral.
- **Decreto 1499 de 2017, capítulo 3:** Introduce modificaciones al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, estableciendo la necesidad de integrar los planes institucionales al Plan de Acción de las entidades públicas.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Instrumento para la articulación y operación de los sistemas de gestión y control institucional, que promueve una visión integral de la gestión del talento humano y fortalece el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro).
- **Decreto 1800 de 2019:** Adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y regula la actualización de las plantas globales de empleo.

- **Decreto 2365 de 2019:** Adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, orientado a promover el ingreso de jóvenes al servicio público.
- **Decreto 066 de 2015, modificado por el Decreto 018 de 2016:** Reglamenta aspectos específicos de la organización institucional aplicables al sector cultural.

3. MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual tiene como propósito clarificar los términos clave relacionados con el empleo público y las situaciones de vacancia, con el fin de facilitar la comprensión y correcta aplicación del Plan Anual de Vacantes. Estos conceptos permiten enmarcar jurídicamente las decisiones sobre provisión de cargos y orientar la planeación estratégica del talento humano en la entidad.

Empleo Público: Según el artículo 2° del Decreto 770 de 2005, se entiende por empleo público “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”.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos públicos serán definidos por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a lo dispuesto por el Gobierno Nacional, salvo en aquellos casos en que la Constitución o la ley señalen expresamente tales funciones y requisitos.

Vacancia Temporal: Se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas que implican separación temporal del empleo:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión.
- Encargo, separándose temporalmente del empleo del cual es titular.
- Suspensión en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Vacancia Definitiva: Corresponde a la situación en la que un empleo se encuentra sin titular de manera permanente, debido a alguna de las siguientes causas:

- Renuncia aceptada del titular.
- Muerte del servidor público.
- Reconocimiento de pensión de vejez, jubilación o invalidez.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Los empleos públicos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, en consonancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, se clasifican de acuerdo con la naturaleza general de sus funciones, las competencias exigidas y los requisitos para su desempeño. Esta clasificación permite organizar la estructura institucional y definir los perfiles ocupacionales requeridos.

Los niveles jerárquicos establecidos son:

- **Nivel Directivo:** Corresponde a los empleos responsables de la dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos. Estos cargos están asociados a la gerencia pública.
- **Nivel Asesor:** Incluye empleos que brindan apoyo directo a la alta dirección, mediante funciones de asesoría, recomendación y análisis estratégico.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos que requieren la aplicación de conocimientos propios de carreras universitarias, distintos a la formación técnica o tecnológica. Pueden incluir funciones de coordinación, supervisión y control de procesos institucionales.

- **Nivel Técnico:** Comprende empleos orientados al desarrollo de labores técnicas de apoyo o misionales, relacionadas con la aplicación de saberes científicos o tecnológicos.
- **Nivel Asistencial:** Incluye empleos enfocados en tareas de apoyo operativo y complementario, que se caracterizan por requerir ejecución manual o de rutina, en respaldo a los niveles superiores.

5. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

De acuerdo con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se proveen mediante distintas modalidades, dependiendo de su naturaleza (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales, etc.):

- **Nombramiento ordinario:** Aplicable a los empleos de libre nombramiento y remoción, previa verificación de requisitos y procedimientos establecidos.
- **Nombramiento en período de prueba o en ascenso:** Corresponde a los empleos de carrera administrativa, y se realiza con personas seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- **Encargo:** Figura transitoria que permite asignar temporalmente un empleo a un servidor con derechos de carrera, siempre que cumpla los requisitos y tenga evaluación del desempeño sobresaliente. El encargo tiene una duración máxima de seis (6) meses.
- **Provisionalidad:** Procedimiento para la provisión temporal de empleos de carrera cuando no sea posible el encargo. Está sujeta a criterios excepcionales y debe ser reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- **Comisión:** Permite a un servidor de carrera desempeñar, de manera temporal, un empleo de libre nombramiento o de período, con derecho de retorno a su cargo original una vez finalizada la comisión.

Estas disposiciones garantizan la movilidad, estabilidad y meritocracia dentro del servicio público, al tiempo que permiten la flexibilidad operativa en la provisión de empleos.

6. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES

La elaboración del Plan Anual de Vacantes del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se basa en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), específicamente en el Capítulo 4 del documento “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

La Dirección General, será la encargada de identificar e informar sobre las vacantes definitivas que se presenten en la planta de personal. Esta información deberá actualizarse de forma periódica, cada vez que se produzca una novedad que genere una vacancia definitiva, cualquiera sea su causa.

Para el seguimiento y gestión de estas vacantes, se llevará un registro en una base de datos institucional, diseñada para tal fin, la cual permitirá consolidar y reportar la información en el formato oficial dispuesto por el DAFP. Este formato será ajustado a las particularidades del Instituto, garantizando que se cumpla con los requisitos normativos y que se facilite la toma de decisiones en materia de provisión de empleos.

6.1. Metodología para la provisión de cargos vacantes a corto plazo

La provisión de vacantes en el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se rige por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Circular 003 del 11 de junio de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Proceso de selección y provisión

La provisión de empleos podrá realizarse de forma definitiva o transitoria, mediante las siguientes modalidades:

- **Encargo o nombramiento provisional:** Aplica para empleos de carrera administrativa cuando existe una vacancia temporal o definitiva y no es posible su provisión inmediata mediante concurso.
- **Nombramiento ordinario:** Se utiliza para los empleos de libre nombramiento y remoción, previa verificación de requisitos y el cumplimiento del procedimiento legal.

El Instituto realizará una verificación mensual de las vacantes que se generen por causas como renuncia, pensión, invalidez, muerte u otras situaciones previstas en la normativa vigente. Cada vacante será reportada y registrada para su gestión y eventual provisión.

6.2. Condiciones de movilidad laboral

Con base en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, el Instituto podrá aplicar figuras de movilidad como:

- **Traslado o permuta:** Provisión de un empleo vacante con un servidor activo, siempre que exista afinidad funcional y cumplimiento de requisitos.
- **Encargo, reubicación y/o ascenso:** Según disponibilidad de cargos y evaluación del desempeño.

6.3. Condiciones de permanencia

La permanencia en el servicio público está determinada por lo estipulado en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004. Los empleados deberán:

- a) Demostrar mérito, con desempeño satisfactorio, logro de resultados y adquisición de competencias.
- b) Cumplir con la normatividad vigente y las funciones asignadas.
- c) Participar en los procesos de evaluación individual e institucional.
- d) Promover el interés público, fomentando la colaboración, el compromiso ciudadano y la defensa de lo colectivo.

6.4. Condiciones de retiro

El retiro del servicio implica la cesación definitiva en el ejercicio de funciones públicas. La competencia para el retiro de empleos de carrera está reglada por la ley, mientras que, en los empleos de libre nombramiento y remoción, puede ejercerse discrecionalmente.

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, las causales de retiro son:

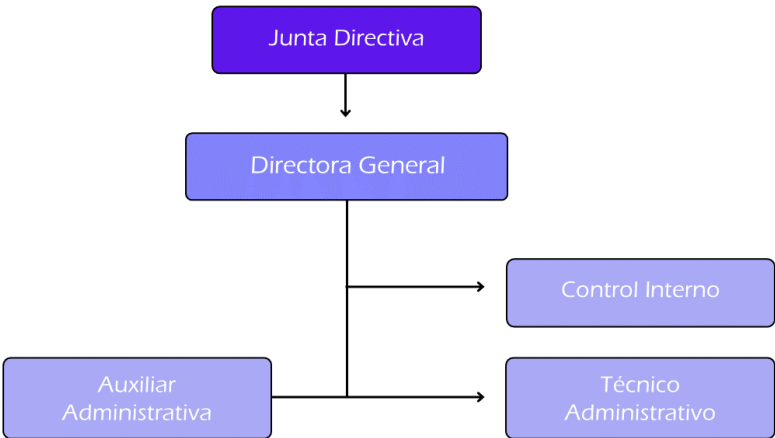
- Insubsistencia del nombramiento (carrera o libre nombramiento)
- Declaratoria de inexequibilidad
- Renuncia aceptada
- Pensión de jubilación o vejez
- Invalidez absoluta
- Edad de retiro forzoso
- Destitución por sanción disciplinaria
- Abandono del cargo
- Revocatoria por incumplimiento de requisitos
- Orden judicial
- Supresión del empleo
- Fallecimiento
- Otras causales previstas en la ley

Nota: En el caso específico del Instituto, actualmente todos los cargos están cubiertos por personal de libre nombramiento y remoción, y ningún servidor cumple a corto o mediano plazo con los requisitos para obtener pensión de jubilación o retiro forzoso.

7. PLANTA ACTUAL DEL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL

La planta de personal del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil fue establecida mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 02 del 28 de octubre de 2013. Esta estructura permite el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas de la entidad, en articulación con las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Municipal.

Organigrama Instituto de Cultura y Turismo de San Gil



A continuación, se presenta la distribución actual de los empleos, clasificados por nivel jerárquico, tipo de vinculación y número de cargos:

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel	N.º de Cargos	Tipo de Vinculación
Director General	050	1	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Universitario – Control Interno	219	1	Profesional	1	Nombramiento por periodo fijo
Técnico Administrativo de Cultura y Turismo	367	1	Técnico	1	Libre nombramiento y remoción
Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	1	Carrera Administrativa (en provisionalidad)

Observaciones:

Actualmente, el cargo de Auxiliar Administrativo se encuentra vacante en condición de provisionalidad, situación que será reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a lo indicado por dicha entidad.

La totalidad de la planta se encuentra en funcionamiento, y la cobertura de los cargos es del 100%, a excepción de la vacante ya mencionada.

No existen, a la fecha, empleos cuya provisión esté sujeta a retiro forzoso por edad ni procesos de jubilación en curso.

El Plan Anual de Vacantes 2026 del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil constituye una herramienta estratégica que articula la planeación del recurso humano con los objetivos institucionales y las necesidades del talento requerido para el cumplimiento de la misión.

Su formulación responde a los principios de legalidad, mérito, eficiencia y transparencia, y refleja el compromiso de la entidad con la optimización de los procesos de provisión de empleos públicos, la consolidación de una administración técnica y la garantía del acceso igualitario a las oportunidades laborales en el sector público.

Este documento será objeto de seguimiento continuo, y sus actualizaciones se realizarán conforme a la normativa vigente y las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
31/01/2025	0.0	Adopción mediante Resolución N° 013-2025
30/01/2026	0.1	Adopción mediante Resolución N° 006-2026