**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**VIGENCIA 2022**

**CALI 2021**

1. **Introducción**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los empleos con vacancia definitiva dentro del Instituto Colombiano de Ballet Clásico, con la finalidad de programar la provisión de estos en la vigencia siguiente o inmediatamente se genere, para que no se afecte la prestación del servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. La información de las vacancias se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo o se generen otras. Este Plan, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad, mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. Por lo anterior, el Instituto Colombiano de Ballet Clásico adelantará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – y de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

1. **Marco jurídico**

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados del Instituto Colombiano de Ballet Clásico, contempla entre otras las siguientes normas:

1.1 Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual 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”

1.2 Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

1.3 Decreto 1083 de 2015 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 de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

1.3.2 Inciso segundo del ARTÍCULO 2.2.4.9. que señala “Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto”.

1.3.3 ARTICULO 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles. Cualquiera sea la modalidad del concurso, podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y el perfil para el desempeño de los empleos.

1.4 Decreto 648 de 2017 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.

1.4.1 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.

1.4.2 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.

1. **Objetivos**

**Objetivo general**

Realizar la planeación, administración y actualización de la información relacionada con los cargos de carrera y libre nombramiento y remoción que se encuentran en vacancia definitiva en la institución.

**Objetivos específicos**

* Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
* Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.
1. **Alcance del objetivo**

Para efectos del presente Plan de Vacantes, se tendrá en cuenta los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en el Instituto Colombiano de Ballet Clásico con corte a 31 de diciembre de 2021 y los que se generen a lo largo del año.

1. **Definiciones**

**Empleo público:**

El artículo 2° del Decreto 785 de 2005 define el empleo público como “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”.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

**Clasificación según la naturaleza de las funciones**

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

* Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
* Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
* Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
* Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
* Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Vacancia definitiva:**

Por otro lado, y para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 20153 del sector Función Pública establece:

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.

**Vacancia temporal**

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, del mencionado decreto establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.

2. Licencia.

3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.

4. Prestando el servicio militar.

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.

1. **Metodología**

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y/o por la autoridad que sea competente. El proceso de Talento Humano, proyectará cada año, los cargos vacantes y actualizará de ser posible 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.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recursos** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Responsable** |
| Identificar los cargos vacantes en la planta de personal | Identificar el 100% de los cargos vacantes | 0 | $$\frac{No. de cargos revisados}{No. total de cargos}×100$$ | 2/01/2021 | 31/12/2021 | Directora administrativa y financiera |

## **Análisis de Planta Actual**

La planta de personal aprobada para Incolballet está conformada por un total de treinta y un (31) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Planta Actual** | **Proceso** | **Naturaleza del empleo** |
| **Nivel** | **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. Cargos** | **Estratégico** | **Apoyo** | **Misional** | **C.A.** | **L.N y R.** | **Por Periodo** | **Provisional** |
| Directivo | Director General | 50 | 2 | 1 | X |   |   |   | X |   |   |
| Directivo | Director Administrativo y Financiero | 9 | 1 | 1 |   | X |   |   | X |   |   |
| Directivo | Director de Formación | 9 | 1 | 1 |   |   | X |   | X |   |   |
| Directivo | Director Artístico | 9 | 1 | 1 |   |   | X |   | X |   |   |
| Asesor | Asesor | 9 | 1 | 1 | X |   |   |   |   | X |   |
| Profesional | Maestro en Artes | 209 | 1 | 10 |   |   | X |   | X |   |   |
| Profesional | Maestro en Artes - Pianista | 209 | 1 | 1 |   |   | X |   | X |   |   |
| Asistencial | Secretaria Ejecutiva | 425 | 5 | 1 | X |   |   |   | X |   |   |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 | 2 | 3 |   | X |   |   | X |   |   |
| Profesional | Profesional Universitario | 219 | 2 | 1 |   |   | X | X |   |   |   |
| Asistencial | Auxiliar Servicios Generales | 470 | 1 | 3 |   | X |   | X |   |   |   |
| Asistencial | Auxiliar Servicios Generales | 470 | 1 | 1 |   | X |   | X |   |   | X |
| Asistencial | Auxiliar Servicios Generales | 470 | 2 | 1 |   | X |   | X |   |   |   |
| Asistencial | Operario Calificado | 490 | 2 | 1 |   |   | X | X |   |   |   |
| Asistencial | Operario | 487 | 2 | 1 |   | X |   | X |   |   |   |
| Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 | 3 | 1 |   | X |   | X |   |   |   |
| Asistencial | Secretaria | 440 | 4 | 1 |   | X |   | X |   |   |   |
| Asistencial | Tesorero General | 201 | 4 | 1 |   | X |   |   | X |   |   |
| Asistencial | Conductor Mecánico | 482 | 2 | 1 |   | X |   |   | X |   |   |
|   | **TOTALES** |   |   | **31** | **3** | **10** | **6** | **8** | **10** | **1** | **1** |

La planta de personal aprobada para Incolballet está conformada por un total de treinta y un (31) empleos, de los cuales ninguno se encuentra en vacancia definitiva.