Contenido

1. OBJETIVO 2
2. ALCANCE 2
3. DEFINICIONES 2
4. MARCO NORMATIVO 4
5. DESARROLLO 5
6. FORMATOS 14
7. CONTROL DE DOCUMENTOS 14
8. ANEXOS 14

COPIA NO CONTROLADA

Elaborado por:	Aprobado por:	Registrado SIG:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
Mabel Lara Agudelo CPS Profesional.	**Natalia Alexandra Leyva Q** Subdirectora General	**Natalia Alexandra Leyva Q** Subdirectora General

1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones y los objetivos de la entidad

1.2. Objetivos específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan y actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones del Instituto

2. ALCANCE

Inicia con la identificación de los empleos vacantes en Instituto de Turismo del Meta y finaliza con la provisión de los mismos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, en atención a las necesidades de la planta.

3. DEFINICIONES

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba.

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos

COPIA NO CONTROLADA

en las normas que regulan la carrera administrativa.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Encargo en empleo 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 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Empleo Público: 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.

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales.

Libre Nombramiento y Remoción: Persona que puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona, puede disponer libremente del cargo ratificando o removiendo al titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional lo anterior teniendo en cuenta la virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa.

Lista de Elegibles: Es la relación o 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.

Nombramiento en periodo de prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses.

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en

COPIA NO CONTROLADA

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.

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Vacante definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, ya sea como: vacaciones, permiso remunerado, licencia, suspensión, periodo de prueba de otro empleado de carrera.

4. MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2004: La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

DECRETO 1083 DE 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

DECRETO 1227 DE 2005 ARTÍCULO 110: Las entidades que se encuentran dentro del campo de aplicación de la ley 909 de 2004, la información relacionada con el número de cargos vacantes de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal.

CIRCULAR 005 DE 2014 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: Se declara posible en forma condicionada, el artículo 21 de la ley 909 de 2004 en relación con la provisión de los empleos de las plantas temporales.

DECRETO 815 DE 2018: Se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se enfoca sobre las competencias laborales generales para empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

COPIA NO CONTROLADA

CIRCULAR NO 117 DE 2019 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: Se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la ley 1960 de 2019 en relación con la vigencia de ley, procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

5. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional, es una herramienta que permite administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva o temporal de la entidad.

La subdirección administrativa y financiera, como líder del proceso de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta situaciones administrativas las cuales pueden generar una vacancia temporal o definitiva tales como, retiro forzoso, retiro por pensión de vejez, retiro por pensión por invalidez, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otras situaciones que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación y el normal funcionamiento de las áreas de trabajo, de acuerdo a la situación presentada se establecerá la forma que permita suplir dicha vacancia.

Esta herramienta permite que las entidades planifiquen la oferta real de empleos, con el propósito de planificar la provisión de los empleos a través de procesos de selección mediante concurso de méritos, los cuales son realizados por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando corresponda.

Para la elaboración de este plan es importante tener en cuenta lo siguiente:

A. **Vacancia definitiva**: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio
- en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.

COPIA NO CONTROLADA

- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y la ley.

B. Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

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

5.1 Estructura de la planta de personal

El plan anual de vacantes del talento humano es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos.

Actualmente se cuenta con 23 empleos, con asignación presupuestal y funciones definidas, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

DIRECCIÓN GENERAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Director general	050	03
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Asesor de control interno	105	02
NIVEL ASISTENCIAL			
N. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**

COPIA NO CONTROLADA

1	Secretaria	440	07
TOTAL CARGOS DIRECCIÓN GENERAL= 3			
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Subdirector General	084	02
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Asesor Jurídico	105	02
1	Asesor Contable	105	01
Subtotal	2		
Nivel Técnico			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Técnico Administrativo (Tesorero – Pagador)	367	12
1	Técnico Administrativo (Almacenista)	367	07
Subtotal	2		
Nivel asistencial			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Secretaria	440	07
1	Secretaria	440	07
1	Auxiliar Administrativo	407	07
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	05
2	Conductor	480	04
Subtotal	7		
TOTAL CARGOS SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA = 12			
SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Subdirector Técnico	068	02
NIVEL PROFESIONAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Profesional universitario (Planeación)	219	02
1	Profesional universitario (Desarrollo)	219	02
Subtotal	2		

COPIA NO CONTROLADA

Nivel Técnico			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Técnico Operativo (Diseño Gráfico)	314	11
1	Técnico Operativo (Audiovisuales)	314	11
Subtotal	2		
Nivel asistencial			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Secretaria	440	07
1	Auxiliar Administrativo (Coordinadora)	407	07
1	Auxiliar Administrativo	407	06
Subtotal	3		
TOTAL CARGOS SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO = 8			
TOTAL DE CARGOS INSTITUTO DE TURISMO DEL META = 23			

5.2. Identificación de necesidad de reestructuración

El Instituto de Turismo del Meta es una entidad que se dedica liderar y promover el desarrollo turístico del Departamento del Meta, su principal objetivo es posicionar al departamento como un destino turístico tanto a nivel nacional como internacional.

Mediante Decreto 432 de 2014, se estableció la estructura orgánica y funciones del Instituto de Turismo del Meta, desde la fecha no se generado un proceso de rediseño institucional y las funciones y competencias requeridas para el desarrollo de la misionalidad de la entidad han aumentado sin que la planta de personal se haya fortalecido.

El Instituto de Turismo del Meta es un descentralizado de la Gobernación del Meta, de acuerdo con lo normativo las entidades deben analizar que dependencias y que personal es el necesario para llevar al cumplimiento de objetivos, misión y procesos institucionales, por ello es relevante analizar la situación actual de la planta de personal de la entidad.

Actualmente se cuenta con 23 empleos, con asignación presupuestal y funciones definidas, para el cumplimiento de sus actividades misionales y administrativas, esta planta de personal no responde funcionalmente a las necesidades reales de la entidad para el cumplimiento de la carga administrativa, para el año 2025 el Instituto tiene proyectado el cumplimiento de 23 metas de acuerdo con el Plan de Desarrollo Gobierno de la Unidad 2024-2027

Dentro de la entidad a operatividad administrativa se encuentra a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera y las actividades misionales a cargo de la Subdirección de Fomento

COPIA NO CONTROLADA

y Desarrollo Turístico, cargos de libre nombramiento y remoción, ahora cuenta únicamente con dos profesionales con nombramiento en carrera administrativa dependientes de la Subdirección de Fomento y Desarrollo Turístico, los demás cargos corresponden al nivel asistencial, es decir, la entidad tiene un nivel mínimo de profesionalización de la planta de personal situación que conlleva a que un gran porcentaje de las actividades tanto administrativas como misionales las realice personal de prestación de servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que la estructura organizacional se encuentra desactualizada casi que obsoleta, es insuficiente para la atención de aspectos misionales y administrativos por lo que se requiere estructurar un proceso de rediseño institucional, a través de la medición de cargas laborales, que determinen la necesidad de creación de dependencias y cargos, que permita establecer los perfiles, funciones y competencias laborales requeridas.

5.3. Vacantes

Atendiendo la modalidad de la vinculación y la normatividad vigente, el proceso de gestión de talento humano realizará las gestiones necesarias para la selección del profesional idóneo para la ocupación del cargo.

Frente a las vacantes por nombramiento de carrera administrativa se encuentran las que se enumeran a continuación, estás fueron reportadas mediante oficio a la Comisión Nacional del Servicio Civil en la vigencia 2024, ser realizó la apropiación presupuestal de acuerdo con la

Cantidad	Tipo de Nombramiento	Cargo	Estado actual de la vacante
1	Carrera Administrativa	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	Encargo
1	Carrera Administrativa	Secretaria Código 440 Grado 07	Provisionalidad
2	Conductor	Conductor Código 440 Grado 07	Provisionalidad

Es importante indicar que la entidad adelantó en la vigencia 2024 Contrato N° 326 de 2025 PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ASESORAR Y APOYAR LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO PARA LA MODERNIZACIÓN Y/O REDISEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DE TURISMO DEL META, el cual se encuentra en proceso de liquidación, la ejecución de este contrato dejó como productos del análisis de procesos, evaluación de la prestación de los servicios y evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, dos (2) propuestas una planta ideal y una planta alternativa.

Las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto, no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal, sin embargo, se deben atender los

COPIA NO CONTROLADA

lineamientos establecidos en los Estatutos mediante los cuales se rige la entidad.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo 3 de 2015 dentro de las funciones de la Junta Directiva se encuentra establecido lo siguiente:

ARTICULO DECIMO PRIMERO…

g) Determinar la Estructura orgánica de la Entidad y plan de cargos, para el efecto estará facultada para estudiar y aprobar la creación o supresión de cargos; fijar o modificar sus funciones y las asignaciones correspondientes, conforma a las disposiciones legales vigentes sobre la materia y sin perjuicio de la competencia asignada a la Asamblea Departamental.

La entidad evaluará y presentará en caso de que se requiera para aprobación a la Junta Directiva la propuesta de la planta de personal que se ajuste tanto al presupuesto como a las necesidades y procederá a realizar la gestión para la provisión de los empleos de manera temporal mientras se adelanta el concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC

5.4. Metodología de la provisión de Empleos Públicos

La Provisión de empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de la provisión pueden variar de acuerdo con la naturaleza del empleo si es de libre nombramiento o de carrera administrativa.

1. Realizar el diagnóstico de vacantes disponibles para la vigencia 2025.
2. Realizar las gestiones necesarias ante Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de empleos públicos, cuando corresponda.
3. Hacer seguimiento a la provisión de vacantes de la vigencia 2025

<u>Provisión de Empleos de Carrera Administrativa</u>

Los empleos de carrera administrativa serán provistos mediante el uso de lista de elegibles que se encuentren vigentes de acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las vacantes que vayan surgiendo y no se encuentren incluidas en este proceso de convocatorias, serán reportadas en la plataforma SIMO, para que la CNSC los identifique y proceda a identificarlos como equivalentes, si fuese el caso, o ubicarlos en una nueva convocatoria de acuerdo a su criterio.

"ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

COPIA NO CONTROLADA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad."

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en éstos 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.

El Instituto de Turismo del Meta aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los funcionarios de carrera administrativa, el procedimiento establecido en la "Guía para la Provisión de Empleos de Carrera Administrativa", expedida para tal efecto.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. (*ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales)*

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma

COPIA NO CONTROLADA

provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

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, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, en encargo se efectuará durante el término de ésta.

Traslados

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga 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

Los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 señalan las características del traslado así:

✓ El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
✓ El empleo del que es titular la persona a trasladar debe ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares, al empleo al que va a ser trasladado.
✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
✓ Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

COPIA NO CONTROLADA

✓ Con el traslado se conservan los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio.

Proyección de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano, analizó las historias laborales de sus servidores públicos con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 hay dos (2) servidores públicos manifestaron estar adelantando trámite para la obtención de la pensión de vejez o jubilación.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán de manera oportuna una vez se originen las mismas.

Edad de Pensión:

Dentro de la planta de personal cuatro (4) funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa y dos (2) que vinculados en provisionalidad, que se encuentran entre los 55 y 56 años de edad, a los cuales se les realizará estudio su historia laboral referente a las semanas cotizadas y verificar el cumplimiento de requisitos para obtener su pensión de vejez teniendo en cuenta que están próximos a cumplir la edad de pensión.

Edad de retiro forzoso.

La Ley 1821 de 2016, que modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas, cita :

ARTÍCULO 1°. (Corregido por el Decreto 321 de 2017, art. 1) La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Para anticiparse a estas situaciones, la entidad realizó una caracterización del personal, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por este motivo y así tomar las medidas necesarias para no afectar la prestación del servicio, actualmente hay un funcionario próximo a cumplir 68 años y dos más próximos a cumplir 65 años.

COPIA NO CONTROLADA

5.4. Recursos

La Planta de Personal del ITM para la vigencia fiscal de 2025 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento.

6. FORMATOS

CÓDIGO	NOMBRE DE FORMATO	RESPONSABLE
SIG-MT-06	Matriz de programación y seguimiento institucional	Gestión del talento Humano

7. CONTROL DE DOCUMENTOS

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIONES
06	30/01/2025	Se actualiza el numeral 1. Objetivos y el numeral 5. Desarrollo del Plan.
05	30/01/2024	Se actualiza el numeral 1. Objetivos, numeral 5. Desarrollo del Plan.
04	31/01/2023	Se ajusta el numeral 5.2 Plan de Previsión del Talento Humano**,** 5.4 Cronograma y 5.5 Recursos respecto de la vigencia**.**
03	23/05/2022	Se modifica el objetivo y el alcance.
02	14/07/2021	Se actualizan logos del documento.
01	08/06/2021	Primera versión del documento en la nueva codificación, se actualiza el contenido al modelo establecido para planes. versión anterior. plan anual de vacantes y previsión 31/01/2021.

8. ANEXOS

N/A

COPIA NO CONTROLADA