



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO VIGENCIA 2023

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA / TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, 2023

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que expresa: “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Con fundamento en el Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y los estratégicos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo el talento humano el corazón del modelo, la Subdirección Administrativa y Financiera que es la encargada de administrar el Talento Humano en el IMCT, presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2023, el cual busca consolidar y actualizar la información de la Planta de Personal y sus cargos vacantes (si existieren), mantener datos actualizados y establecer las medidas a tomar para la provisión de estos, garantizando la prestación del servicio en la entidad.

Con este Plan de Previsión del Recurso Humano del IMCT, se busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables a las Entidades Públicas, cubriendo las necesidades de personal.

1. OBJETIVOS DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

1.1 Objetivo General

Realizar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y las estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos de ley, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional; garantizando la continuidad en la prestación del servicio, con el fin de cumplir a cabalidad con la misión institucional alineando los objetivos de la planeación estratégica con la planeación del recurso humano, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

1.2 Objetivos Específicos

- Implementar los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión del Recurso Humano, involucra a la Dirección General, al área de Recurso Humano o quien haga sus veces y a todos los funcionarios de planta del IMCT con el fin de cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la Entidad. Inicia identificando las necesidades de personal desde la vinculación y pasando por todas las etapas en la Entidad hasta la desvinculación del funcionario.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Encargo:** Es concebido como: (I) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo¹; (II) situación administrativa²; (III) forma de provisión transitoria de un empleo y (IV) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa; para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial, las

¹Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017.

² Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.1

funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo³.

Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptualizado en los siguientes términos:

“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.”⁴

El encargo es una situación administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo⁵.

- **Nombramiento Provisional:** El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias, es el nombramiento provisional que consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

- **Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

- **Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

- **Vacantes temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en periodo de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

³ Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014

⁴ Comisión Nacional del Servicio Civil. Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009. Despacho Comisionado Frídole Ballén Duque.

⁵ Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014. <http://www.sigep.gov.co/visornorma/-/normativa/64148/view/>

4. MARCO NORMATIVO APLICABLE

NORMA	TITULO O NOMBRE
LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23)	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 1960 DE 2019 (Junio 27)	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
DECRETO 648 DE 2017 (Abril 19)	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
DECRETO NACIONAL 1499 DE 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
DECRETO 612 DE 2018 (Abril 4)	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
DECRETO 498 DE 2020	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

5. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

La Subdirección Administrativa y Financiera, es la dependencia encargada de la gestión del talento humano del IMCT y tiene la responsabilidad de garantizar que la entidad cuente con disponibilidad de personal para dar cumplimiento a las actividades y metas establecidas en la institución; siempre y cuando se cuente con presupuesto para tal fin.

6. CONDICIONES GENERALES

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado...”

Teniendo en cuenta lo anterior todas las entidades a quienes se les aplica la mencionada ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones y la misión institucional, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con la cual debe contar el IMCT en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas en cumplimiento de su misión institucional establecida en el Acuerdo No. 017 de 2002, y lo que establezca el Plan de Desarrollo para el cuatrienio.

6.1. Análisis de la Planta de Personal

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga es una entidad descentralizada del orden municipal, sometido al régimen jurídico previsto en la Ley y que hace parte del Sistema Nacional de Cultura, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, que tiene como objeto la Planeación, Dirección y Ejecución de la Política Cultural del Municipio de Bucaramanga, ofreciendo a la ciudadanía el servicio de una oferta cultural y artística que muchas veces es promovida por la institución o en otras apoyada a través de diferentes proyectos concertados en la ciudad, impulsando la realización de acciones que propendan por el óptimo desarrollo de las actividades de difusión cultural.

La planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga fue fijada mediante Resolución No. 328 del 13 de noviembre de 2018, "Por medio del cual se armoniza el Manual Específico de Funciones y competencias laborales de la planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, cuenta con cuarenta y ocho (48) cargos en su planta de personal, distribuidos de la siguiente manera:

- 7 son de libre nombramiento y remoción (4 del nivel Directivo, 1 del nivel Asesor, 1 Profesional y 1 Asistencial).
- 1 por periodo fijo de 4 años
- 24 de carrera administrativa (8 se encuentran en encargo)
- 10 en Provisionalidad
- 6 no provistos

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA FUNCIONARIOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
NIVEL DIRECTIVO				
Director General	050	01	1	8.33%
Subdirector Administrativo y Financiero	068	01	1	
Subdirector Técnico	068	01	1	
Subdirector de Turismo	070	01	1	
Total Nivel Directivo		4		
NIVEL ASESOR				
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	01	1	4.17%
Jefe Oficina Asesora Control Interno	105	01	1	
Total Nivel Asesor		2		
PROFESIONAL				
Tesorero General	201	01	1	14.58%
Profesional Universitario	219	01	2	
Profesional Universitario (e)	219	01	1	
Profesional Universitario	219	02	1	
Profesional Universitario (no provisto)	219	02	2	
Total Nivel Profesional		7		

NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	314	01	1	25.00%
Técnico Operativo (no provisto)	314	02	1	
Técnico Operativo	314	03	2	
Técnico Operativo (e)	314	03	1	
Técnico Operativo	314	04	3	
Técnico Operativo	314	04	1	
Técnico Operativo (no provisto)	314	04	2	
Técnico Administrativo	367	02	1	
Total Nivel Técnico		12		
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	01	3	47.92%
Auxiliar Administrativo (e)	407	01	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	7	
Auxiliar Administrativo (e)	407	02	2	
Auxiliar Administrativo (no provisto)	407	02	1	
Secretario Ejecutivo	425	01	1	
Secretario (e)	440	01	2	
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1	
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	4	
Conductor	480	01	1	
Total Nivel Asistencial		23		

7. Provisión de Empleos

La provisión de los empleos vacantes del IMCT, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

I. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria. De acuerdo con la normatividad aplicable a los procedimientos establecidos en el Instituto para la selección y vinculación del personal de planta.

II. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos. Se realizará cada vez que exista una vacante en este tipo de nombramiento y deberá realizarse a través de convocatoria abierta.

Para llevar a cabo la provisión de empleos vacantes en el IMCT se debe tener en cuenta:

- Determinación de la viabilidad presupuestal, la necesidad del servicio de acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional sobre la austeridad del gasto, la oficina encargada del talento humano del IMCT y la dependencia en la cual exista la vacante deberán analizar, la necesidad de proveer el empleo, y verificar la existencia

de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

- Determinación del tipo de provisión. Cada caso se analizará particularmente, garantizando la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar se puede contemplar la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que puedan satisfacer las necesidades del servicio sin que se realicen nuevas vinculaciones en la Entidad.
- De acuerdo con la naturaleza del cargo vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la Oficina de Talento Humano del Instituto debe iniciar con los trámites y el procedimiento establecido para la vinculación de personal y la normativa aplicable que se encuentre para la provisión del empleo.
- Cuando se requiera provisionar una vacante mediante la modalidad de encargo, se debe revisar las calidades de los funcionarios para dicho encargo, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos para el cargo a desempeñar de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones del IMCT.

8. Financiación

Esta etapa del Plan de Previsión del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga está sujeta a las directrices del Consejo Directivo y de la Dirección General del IMCT, teniendo en cuenta lo proyectado presupuestalmente para la vigencia, que permita garantizar la continua prestación del servicio en todas sus áreas y el financiamiento presupuestal de la planta de personal de la Entidad.

Proyectó: Camilo Rodríguez – Auxiliar Administrativo

Revisó: Adriana Vargas Salazar - Subdirectora Administrativa y Financiera