

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2025



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



INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE
DUTAMA "CULTURA



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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. METODOLOGIA	6
5.1 ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	6
6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS	7
6.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	8
6.2 DIAGNOSTICO NECESIDADES DE PERSONAL	8
6.3 RACIONALIZACION DE LA PLANTA	9
6.4 MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN	10

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

1. INTRODUCCION

El plan de previsión de recursos humanos, es un instrumento que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal, para entender eficientemente los servicios a cargo de la entidad. Del mismo modo se adoptan las medidas necesarias respecto a reubicaciones de cargo, encargo nombramiento provisional, comisión, contratos de prestación de servicios o concursos abiertos con el fin de atender los requerimientos del organismo.

El plan de previsión de recursos humanos surge de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1083 de 2015, modificado por el decreto 648 de 2017, Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas.

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información

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

2. OBJETIVO

El instituto de Cultura Bellas de Duitama- Culturama ha fijado como propósito en el marco del plan estratégico de talento humano, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes organismos de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de estos. Este Plan será una herramienta clave para la administración del talento humano y para el desarrollo de la planeación institucional en general.

3. ALCANCE

Este plan de previsión de talento humano será de aplicación general para toda la planta de personal administrativo, por lo tanto, el desarrollo de sus objetivos implicará la participación de los funcionarios y las diferentes dependencias cuando así sea necesario.

4. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 de 2019 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido: Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado. El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles

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

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 y cualitativas de personal para el período 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.

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

- Art 24, del derecho del encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las actitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el ultimo año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.
- Art 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la comisión nacional del servicio civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
- Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: se modifica la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos,

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

la profesionalización del servidor publico y los mecanismos de movilidad horizontal.

- Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector de la función pública.
- Decreto 1068 de 2015, “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector hacienda y crédito público” Art 2.8.4.4.5: los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, solo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.
- Decreto 612 de 2018, señala que: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos Parágrafo 1.
La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”. Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

5. METODOLOGIA

El plan de previsión de recursos humanos, se desarrolla a través de tres etapas: análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura ara atender dichas necesidades.

5.1 análisis de necesidades de personal

El análisis de necesidades consiste en el ejercicio que deben se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de

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

necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

Es importante aclarar que para el análisis de las necesidades se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- Manual de funciones.
- Políticas institucionales.
- Planes, programas y proyectos de la entidad y cada organismo.
- La planta personal de la entidad.
- El presupuesto y la proyección anual.

6. PLAN PREVISION DE RECURSOS

6.1 Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

I. Nivel directivo

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

Denominación	nivel	N.º de servidores	Código	grado	Naturaleza
Gerente general	directivo	1	050	08	Libre nombramiento y remoción

II. Planta especifica

Denominación	Niveles	N.º de servidores	Código	grado
Gerente general	Directivo	1	050	08
Jurídico	Profesional universitario	1	201	06
tesorera	Profesional universitario	1	201	06
secretaria	Auxiliar administrativo	1	440	03
Técnico	Auxiliar administrativo	3	407	06
Auxiliar servicios generales	Asistencial	1	470	02
celador	Asistencial	1	477	02

6.2 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL

Diagnóstico de necesidades de Personal: Utilizando la metodología propuesta por el DAFP se consultó sobre las necesidades de personal al directivo y sus grupos de trabajo, arrojando el siguiente resultado: Hoy en día, las plantas de empleos buscan

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

estar más profesionalizadas, porque no solo garantizan mayor conocimiento y efectividad en la prestación de los servicios, sino que además permiten una mayor optimización, porque el nivel profesional puede hacer lo de los otros niveles técnico y asistencial, pero no al contrario, el nivel asistencial no puede hacer lo del nivel profesional. Adicional a eso se debe tener en cuenta que el manual de funciones y la estructura organizacional del instituto esta desactualizada ya que a la fecha se sigue manejando la resolución del año 2007.

Una de las propuestas para el 2025 es hacer la dicha actualización y hacer un diagnóstico más exhaustivo de acuerdo a las necesidades del instituto garantizando el cumplimiento de los objetivos y garantizando idoneidad en todos los procesos y procedimientos.

Respecto a la posibilidad de ampliación de la planta de personal, se tienen requerimientos:

Departamento administrativo de control disciplinario interno: de acuerdo a la normatividad legal vigente que regula todo lo concerniente en materia disciplinaria, ley 294 de 2024, identifica que deben existir dos figuras de autoridad una de instrucción y otra de juzgamiento, lo cual conlleva a que rediseño institucional donde se debe identificar la necesidad de ampliar y/o crear la planta de personal, no sin antes tener en cuenta la disponibilidad presupuestal y la necesidad específica del instituto ya que en amplitud y al ser un ente descentralizado no es tan grande y no tiene tanta demanda de procesos.

6.3 RACIONALIZACION DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades acciones al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del instituto, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente. Al respecto vale hay que aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la

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

Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles sus perfiles y funciones, ya que la información está en la Convocatoria 429 de 2016, no puede ser objeto de cambio alguno.

6.4 MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal y dar continuidad a la prestación de los servicios de los organismos del instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama”, considerando la limitación de los recursos financieros disponibles que permitan ampliar la planta de personal y permanecer y crear los empleos requeridos, se debe recurrir a la utilización de la medida de cobertura externa a través de la aplicación de la figura de contratación de prestación de servicios, según lo dispuesto en la normatividad vigente y el manual de contratación del instituto.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento trimestral, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2025 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2024)
- Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2024 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025)

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

- Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos

$$(\%) = (\text{Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso} / \text{Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso})$$