



PLAN DE PREVISION INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR.



PRESENTACION

El presente documento surge de obligaciones legales y constitucionales establecidos en el artículo 17 de la ley 909 de 2004. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la identificación de normas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. Este análisis busca actualizar y consolidar toda la información concerniente a los cargos vacantes del Instituto como también determinar la forma y las directrices de provisión de los mismos. Tiene como fin garantizar la continuidad en la prestación de los servicios y cubrir las necesidades del personal estableciendo la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

La planeación del recurso humano es una herramienta de gestión que se utiliza de manera integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otros protocolos de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

1. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004, el artículo 17, 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 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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y financiera para cubrir los requerimientos de la planta de personal de Icultur, de acuerdo a las necesidades del servicio, logrando identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar vigencia 2019, se diseña atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal.

4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar ICULTUR, Vigencia 2019, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal actual fue aprobada mediante el Acuerdo 003 de noviembre 5 de 2013 y la ordenanza número 35 del mismo año, y está actualmente conformada por 10 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

CÓDIGO	NIVEL	UBICACIÓN	TIPO	GRADO
050	Directivo	Dirección general	Profesional especializado	2
009	Directivo	Dirección técnica de cultura	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección técnica de turismo	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección administrativa y financiera	Profesional especializado	1
105	Asesor	Jurídica	Profesional especializado	1
105	Asesor	Planeación	Profesional especializado	1
006	Directivo	Control Interno	Profesional universitario	1
222	Profesional	Infraestructura	Profesional universitario	1
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria ejecutiva	2
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria	1

Se desarrolla a partir de la información que se establece en el Plan Anual de Vacantes, que determina que la planta actual del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar por niveles es la siguiente:

Nivel directivo	5
Nivel asesor	2
Nivel profesional	1
Nivel asistencial	2
TOTAL PLANTA DE PERSONAL:	10

Por otra parte, se evidencia que la operatividad del Instituto ha aumentado en los últimos años, lo cual permite ver que, aunque su planta de personal es acorde a sus necesidades y a su estructura organizacional esta no es suficiente para atender la operación actual. De acuerdo con los estudios de cargas laborales que se realizaron recientemente en el Instituto.

Análisis de Disponibilidad de Personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del Instituto, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

1. Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
2. Caracterización del personal disponible en la entidad.

En este contexto, ICULTUR deberá adelantar la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que se han fijado a través del Plan de Desarrollo.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes definitivas o temporales no provistas de la planta de personal, con fecha de corte diciembre 31 de 2019.

Total de cargos en vacancia definitiva

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Profesional universitario | 1 |
| 2. Auxiliar administrativo | 1 |

TOTAL VACANTES 2

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, previstas por la Ley; tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales. En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones del instituto. En lo que respecta a los empleos en vacancia definitiva serán surtidos mediante la figura de provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004

5. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 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, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

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

5.1 Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2019: 100%.

5.2 Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2019)

5.3 Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019)

5.4 Procesos de Encargo

El encargo es un contexto administrativo en el cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de algunos cargos.

En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente, se deben tener en cuenta otros requisitos como:

- ✓ Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- ✓ Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- ✓ Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- ✓ Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- ✓ Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Finalmente, se debe indicar que el encargo puede finalizar si se presentan cualquiera de estas situaciones:

- Renuncia al encargo.
- Evaluación de desempeño no satisfactoria.
- Por decisión del nominador debidamente motivada (se presente incumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- Pérdida de derechos de carrera.
- Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
- Por provisión definitiva del empleo.
- Por retorno de titular del empleado titular del empleo en encargo.

Siempre será imperativo dar por terminado el encargo cuando la evaluación del desempeño del empleado encargado sea no satisfactoria, lo cual implica que el servidor deberá volver al empleo del cual es titular. Igualmente, se dará por terminado el encargo a aquellos empleados que obtengan evaluación destacada, en relación con su desempeño en el encargo.

También se dará por terminado el encargo cuando el titular del cargo vuelva al empleo original lo que obedece a las vacantes temporales