



INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE
ANTIOQUIA

Anexo 2 - Plan Institucional Previsión de Recursos

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

2022



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	4
2. OBJETIVO ESPECIFICO	4
3. ALCANCE	4
4. METODOLOGÍA	4
5. NORMATIVIDAD	5
6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	6
7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	12
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	12



INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia de conformidad con lo señalado 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 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.

2. 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.

Con base en lo anterior, el principal objetivo del Plan de previsión de recursos humanos del ICPA es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Institución para cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y misionales de la Entidad



1. OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Entidad, y desarrollar los procesos de provisión temporal de empleos de vacantes de carrera administrativa

2. OBJETIVO ESPECIFICO

Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de Encargo o Nombramiento Provisional.

Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por Encargo o Nombramiento Provisional.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta global de personal del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia durante la vigencia 2022

4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para la vigencia 2022, acogiendo las directrices técnicas proporcionadas



por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia - DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal. Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada por El Consejo Directivo, mediante Acuerdo N° 00006 de 2014, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.
- De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad, buscando asegurar su financiación con el presupuesto asignado y proyectado de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría de Hacienda de la Gobernación de Antioquia.

5. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



- **Ley 489 de 1998**: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- **Decreto 1083 de 2015**: Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 815 de 2018**: Por el cual se modifica el Decreto Nacional 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública “en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Ley 1960 de 2019**: Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC**
- **Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de empleos públicos mediante Encargo y Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento, expedido el 13 de agosto de 2019.**

6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



➤ Análisis de la Planta de Personal Actual

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con la siguiente planta global, aprobada por el Consejo Directivo, mediante Acuerdo N° 00006 de 2014, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR		
1(UNO)	DIRECTOR	50	4
3 (TRES)	SUBDIRECTOR	84	2
2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	PLANTA GLOBAL		
1(UNO)	TESORERO GENERAL	201	5
5 (CINCO)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
12(DOCE)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2
1(UNO)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1



NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
10 (DIEZ)	TECNICO OPERATIVO	314	2
3 (TRES)	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
1 (UNO)	SECRETARIO EJECUTIVO	425	5
5 (CINCO)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5
2 (DOS)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
1 (UNO)	SECRETARIO	440	4
2 (DOS)	CONDUCTOR	480	3

Con base lo anterior, se puede observar que para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 51 cargos, los cuales se encuentran distribuidos por tipo de vinculación de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA	
Planta de Cargos Aprobada	51
Empleados en Carrera Administrativa	40



PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA	
Libre Nombramiento	10
Periodo Fijo	1

Por tipo de vinculación, tenemos que el 78% corresponden a carrera administrativa y provisionalidad, el 20% a Libre Nombramiento y Remoción y el 2% en Periodo fijo, como se observa en la tabla a continuación:

OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS	49
Empleados en Carrera Administrativa	29
Empleados en Provisionalidad	11
Libre Nombramiento	9
Periodo Fijo	1

➤ Diagnóstico de necesidades

Partiendo del análisis de la planta de cargos del Instituto, se puede identificar que para la vigencia 2022, de los 51 empleos aprobados, actualmente 49 se encuentran



provistos y 2 se encuentran vacantes.

Las vacantes con las que cuenta el Instituto actualmente son las siguientes:

RELACIÓN DE VACANTES	
Empleo Vacante	Tipo de Vinculación
Profesional Universitario Gestor Participación ciudadana	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Patrimonio Inmaterial	Carrera Administrativa

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.



7. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la dimensión de Talento Humano en el sentido que es el mecanismo que permite que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.
Política de Integridad	El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad.



Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.
------------------------------------	--

8. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas 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 demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

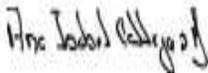
Para la vigencia 2022, el costo total de la plata de personal del instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia provista en un 100% en sus salarios, acreencias laborales.

Al respecto se precisa que el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2022.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



ELABORÓ	REVISÓ
<p data-bbox="237 527 691 554">ANA ISABEL CALLEJAS MONTOYA</p> <p data-bbox="237 590 699 617">Cargo: P.U Líder Gestión Humana-D.O</p>  <p data-bbox="237 779 461 806">Fecha: 14/02/2022</p>	<p data-bbox="802 527 1219 554">ALEJANDRO QUINTERO CORAL</p> <p data-bbox="802 590 1370 617">Cargo: Subdirección Administrativa y Financiera</p>  <p data-bbox="802 768 1016 795">Fecha 15/02/2022</p>