



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE  
ANTIOQUIA

# Anexo 2 - Plan Institucional Previsión de Recursos

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

2023



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



## 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.....	11
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
------------------	--------------------------------------	--------	-------



NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
	<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>		
1(UNO)	DIRECTOR	50	4
3 (TRES)	SUBDIRECTOR	84	2
2(DOS)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
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
10 (DIEZ)	TECNICO OPERATIVO	314	2
3 (TRES)	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
1 (UNO)	SECRETARIO EJECUTIVO	425	5
5 (CINCO)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5





NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
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:

<b>PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA</b>	
<b>Planta de Cargos Aprobada</b>	<b>51</b>
Empleados en Carrera Administrativa	40
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:



<b>OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS</b>	<b>49</b>
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 2023, 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:

<b>RELACIÓN DE VACANTES</b>	
<b>Empleo Vacante</b>	<b>Tipo de Vinculación</b>
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

<b>DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/PROGRAMAS O PROYECTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN RELACIÓN</b>
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 2023, el costo total de la plata de personal del instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se estableció de acuerdo lo indicado desde la Secretaria de Hacienda con el radicado 2022020036466 del 21 de julio de 2022 donde los gastos de funcionamiento se proyecta sobre el 9.59% para ser provista en un 100% en sus salarios, acreencias laborales, seguridad social y demás conceptos.

Rubro	Proyección 2023
Sueldo básico	3.318.579.343
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	35.779.958
Prima de vacaciones	148.405.915
Vacaciones	227.555.737
Bonificación especial de recreación	22.191.139
Prima de navidad	298.350.580
Prima de servicios	146.370.731
Bonificación por servicios prestados	96.791.897
Auxilio de transporte	367.200
Aportes de cesantías	287.754.440
Aportes a la seguridad social en pensiones	437.151.237
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	88.741.701
Aportes a la seguridad social en salud	309.648.793
Aportes al SENA	78.754.072
Aportes al ICBF	118.131.109
Aportes a cajas de compensación familiar	118.131.109
Indemnización por vacaciones	80.000.000
Cesantías definitivas-retroactivas	330.000.000
Cesantías parciales	20.000.000
<b>SUBTOTAL</b>	<b>6.162.704.962</b>
<b>GASTOS GENERALES - TALENTO HUMANO</b>	
Capacitación personal administrativo	\$ 43.026.808
Gastos de bienestar social y salud ocupacional	\$ 64.540.212
Viáticos y gastos de viaje	\$ 90.000.000
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 197.567.020</b>
<b>GRAN TOTAL TALENTO HUMANO</b>	<b>\$ 6.360.271.982</b>



Al respecto se precisa que el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia asegurará la financiación de los empleos de la planta de empleo que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2023.

Cabe resaltar que de conformidad a lo establecido en la circular conjunta No 100-005-2022 ,lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad 2023: “La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran”. El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia no cuenta con las apropiaciones presupuestales para cumplir con lo requerido en la circular además que se encuentra revisando la financiación de la modificación de la planta de empleo de acuerdo a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015, plazo que es demasiado corto para hacer lo indicado.

Al respecto se precisa que el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia asegurará la financiación de los empleos de la planta de empleo que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2023.

ELABORÓ	REVISÓ
Nombre <b>ANA ISABEL CALLEJAS M</b> Cargo P.U Líder Gestión Humana-D.O  Fecha: 07/01/2023	Nombre <b>TATIANA MARIANA CORREA SÁNCHEZ</b> Cargo Subdirección Administrativa y Financiera  Fecha 18/01/2023