 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código: 200.40	Versión: 0.0	Página 1 de 6
	PLAN		

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2024

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL
MUNICIPIO DE SAN GIL – ICT



SAN GIL – 2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVO GENERAL..... 4

ALCANCE:..... 4


El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2024, será de aplicación general en toda la planta de personal del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste 4

MARCO NORMATIVO: 4

PLAN DE PREVISIÓN: 5

CARMEN YANETH ÁLVAREZ MARTÍNEZ 6

 Directora General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil..... 6

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código: 200.40	Versión: 0.0	Página 3 de 6
	PLAN		

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Entidad.

El presente plan surge dando cumplimiento a 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 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.”

En tal sentido el INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública que se tiene adoptada por dicha entidad desde la vigencia 2012 y que sigue siendo el referente en la respectiva materia.

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código: 200.40	Versión: 0.0	Página 4 de 6
	PLAN		

OBJETIVO GENERAL

El INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes oficinas y/o cargos de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de los fines.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión junto al de vacantes, 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.

ALCANCE:


El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2024, será de aplicación general en toda la planta de personal del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste

MARCO NORMATIVO:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en las siguientes normas:

- Decreto 2365 de 2019 *"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público"*
- Decreto 1800 de 2019, señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida norma, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto, dando paso a la modernización de los procesos, a promover el desarrollo de trabajo en equipo, con responsabilidad y compromiso de cada uno de los miembros de la cadena de valor, de manera que compartan la misión, la visión y los objetivos institucionales.
- Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3°, el cual prescribe *"Gestión del talento humano. Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, 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"*.
- Decreto 1083 de 2015, *"Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) Gestión del talento humano. Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, 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"*.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Decreto 066 de diciembre 28 de 2015 El cual esta modificado por el decreto 018 de julio 25 de 2016

En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crear las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano.

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código: 200.40	Versión: 0.0	Página 5 de 6
	PLAN		

PLAN DE PREVISIÓN:

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 contenido 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, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas.

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 y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Actualmente la planta de personal, se encuentra conformada así según el manual de funciones adoptado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 02 del 28 de octubre de 2013, en el mismo se establecen los requisitos de los empleos y la capacidad de ocupación de la planta de personal.

PLANTA DE PERSONAL DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO					
DENOMINACIÓN ACTUAL	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NO. DE CARGOS	TIPO DE EMPLEADOS
DIRECTOR GENERAL	050	1	DIRECTIVO	1	Libre nombramiento y remoción
CONTROL INTERNO	219	1	PROFESIONAL	1	Periodo Fijo
TECNICO ADMINISTRATIVO DE CULTURA Y TURISMO	367	1	TÉCNICO	1	Libre nombramiento y remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	ASISTENCIAL	1	Carrera Administrativa

Diagnostico necesidad cargos a proveer:

En lo que refiere a la distribución de cargos provistos tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa, en todos los niveles ocupacionales, por dependencias se tiene:


PLANTA DE PERSONAL DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO						
DENOMINACIÓN ACTUAL	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NO. DE CARGOS	CARGOS OCUPADOS	OBSERVACIONES
DIRECTOR GENERAL	050	1	DIRECTIVO	1	1	N/A
CONTROL INTERNO	219	1	PROFESIONAL	1	1	Periodo finaliza junio de 2025
TECNICO ADMINISTRATIVO DE CULTURA Y TURISMO	367	1	TÉCNICO	1	1	N/A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	ASISTENCIAL	1	1	Actualmente en provisionalidad

Acciones a seguir:

1) Estudio cargas de trabajo:

Se identificó la necesidad de desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el nivel central de la Administración Municipal en ejecución del Plan de Desarrollo que se estructure, así como en cumplimiento de la misión y de obligaciones legales para lo cual ya se han adelantado gestiones, incluso como indicación dentro del Plan de Mejoramiento con el que cuenta el Instituto.

Para el diseño de la planta de personal, se llevará a cabo el levantamiento de las cargas de trabajo a todos los servidores del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL que se

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código: 200.40	Versión: 0.0	Página 6 de 6
	PLAN		

encuentren en la entidad, y así determinar las necesidades de personal (en cantidad y perfil), a través de entrevistas con los servidores públicos y visita en campo.

Para tal efecto, desde el año 2024 se adelantará el análisis del levantamiento de cargas de trabajo para identificar la necesidad o no, de crear nuevos cargos al interior de la planta de personal. Este estudio se culminará en la presente vigencia con el equipo de trabajo que disponga la Dirección General. Para esta labor se usa el método de estándares subjetivo o juicio de expertos adoptado por Función Pública para efectuar medición de tiempos y frecuencias de realización de labores que cada empleado desarrolla en su dependencia, en el marco de los procesos y procedimientos.

2) Empleos de carrera administrativa:

El INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL a la fecha cuenta únicamente con una vacante de carrera administrativa en vacancia definitiva, la cual se requiere en su momento, previa verificación de las condiciones de la funcionaria que ostenta el cargo a la fecha, el reporte a través de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la Oferta Pública de Empleos – OPEC de la entidad para la próxima convocatoria que se encuentra en proceso de planeación.

Este empleo deberá proveerse de manera definitiva mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual, se solicitará la apropiación de los recursos presupuestales para garantizar que se oferten estos empleos en la vigencia fiscal 2025 siempre y cuando exista la respectiva OPEC por parte de SIMO para dicha anualidad. Mientras tanto, estos cargos se proveen conforme el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la provisión transitoria de empleos como resultado de licencias de maternidad, retiro por pensión, vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad o en comisión, o las situaciones que impliquen retiro de personal

Dado en el Municipio de San Gil en el año 2024.


CARMEN YANETH ÁLVAREZ MARTÍNEZ

Directora General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil