



## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


**CÓDIGO:**  
**GTH-PL-02**

**VERSIÓN:**  
**04**

**FECHA:**  
**ENERO DE 2023**

**PÁGINA:**  
**1 DE 12**

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-02</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 2 DE 12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.


De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado 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, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El plan de previsión de Recursos humanos es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones del Instituto Departamental de cultura.

## 2. MARCO LEGAL

La 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”. En esta norma se fijan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ❖ Artículo 14 señala que el DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ❖ Artículo 17: 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

	<b>PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 3 DE 12

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.
- ❖ Artículo 17: 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

❖ **Artículo 21: Empleos de carácter temporal.**


De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- a. Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
- b. Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c. Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d. Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

### **3. METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta para la vigencia 2023, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el DAFP - Departamento Administrativo de la Función Pública.

Se realizó 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. Asimismo se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal

	<b>PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023

de la Entidad.

#### **4. POLÍTICA MIPG**

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación de la mencionada política están consignadas en la sección de Transparencia de la página web del Instituto Departamental de Cultura del Meta, <https://www.culturameta.gov.co/transparenciayaccesoalainformacion> con el fin de que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

#### **5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual de acuerdo a lo establecido en el Plan de cargos y situación administrativa con corte a 31 de diciembre de 2023, no se tiene empleos en vacancia definitiva.

La planta de personal aprobada por la junta directiva del Instituto Departamental de Cultura del Meta, está conformada por un total de 18 empleos, y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



**PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO**


**CÓDIGO:**  
GTH-PL-02

**VERSIÓN:**  
04

**FECHA:**  
ENERO DE 2023

**PÁGINA:**  
5 DE 12

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	NATURAL EZA	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	PROVISIONALIDAD	TOTAL
<b>Directivo</b>	Director	50	LNR	x			1
	Subdirector General	84	LNR	x			1
	Subdirector Operativo	68	LNR	x			1
<b>Asesor</b>	asesor de control interno	105	Periodo Fijo	x			1
	asesor musical	105	LNR	x			1
<b>profesional</b>	profesional universitario	219	Carrera Admón	x		1	1
<b>Técnico Operativo</b>	Técnico operativo - eventos	314	Carrera Admón	x			1
	Técnico operativo - nomina	314	Carrera Admón	x			1
	Técnico operativo - Almacén	314	LNR	x			1
	Técnico operativo - tesorería	314	LNR	x			1
	Técnico operativo -	314	Carrera	x		1	1

	PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO						
	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 04	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 6 DE 12			
	archivo		Admón				
<b>Técnico o Instructor</b>	Instructor Danzas	313	Carrera Admón	x		1	1
	Instructor Música	313	Carrera Admón	x		1	1
	instructor Música	313	Carrera Admón	x			1
<b>Asistencial</b>	Secretaria	440	Carrera Admón	x		3	3
<b>Asistencial</b>	Auxiliar de Servicios Generales	470	Carrera Admón	x		1	1

#### 5.1 TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERARQUICO



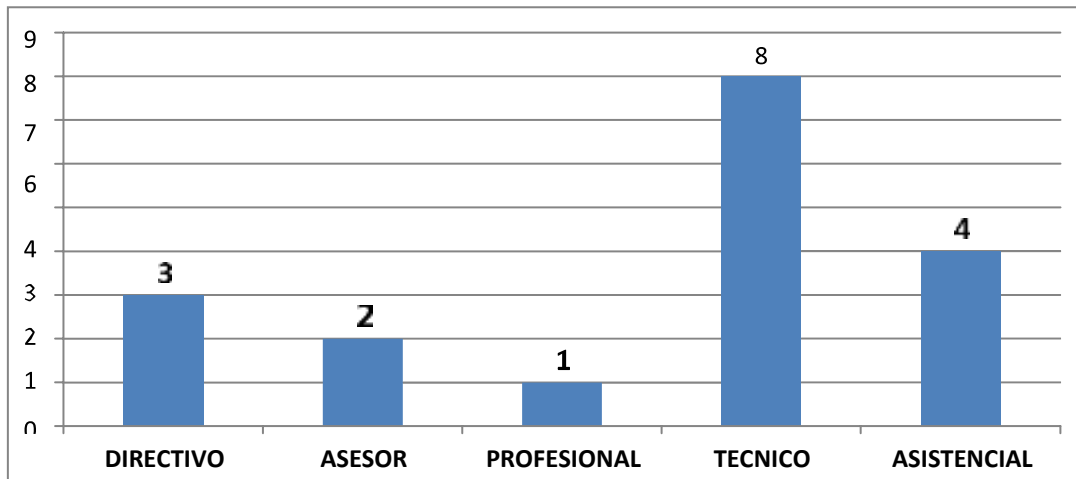
## PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

**CÓDIGO:**  
GTH-PL-02

**VERSIÓN:**  
04

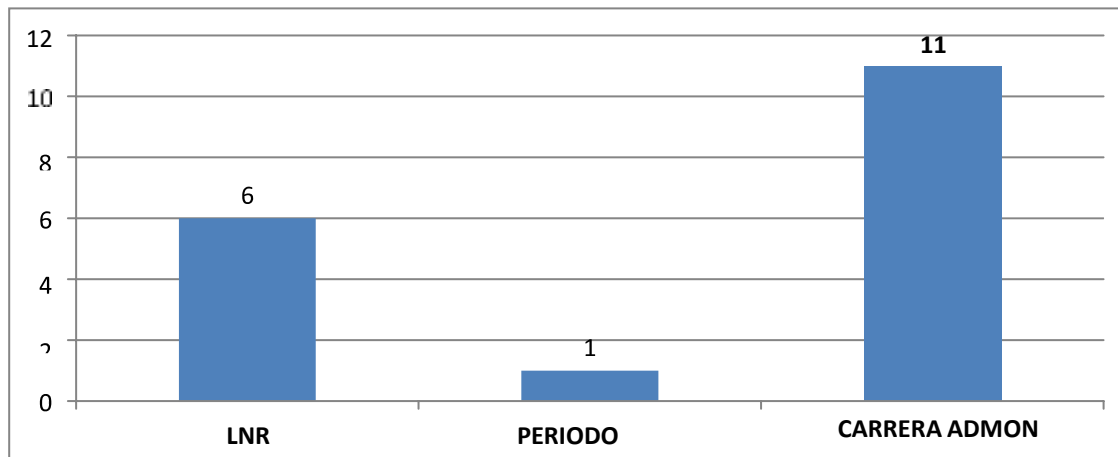
**FECHA:**  
ENERO DE 2023

**PÁGINA:**  
7 DE 12



La planta de personal del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con 3 empleos del nivel directivo, que representa un 16,67%, como nivel de asesor se refleja un 11,11%, lo que corresponde a dos (2) cargos, el otro 5,56% representa los empleos corresponde a nivel profesional (1 empleo) 8 cargos son del nivel técnico, lo que equivale a 44,44% y en el nivel asistencial cuenta con 4 empleos, lo que es igual al 22,22%.

### 5.2 TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR TIPO DE VINCULACION



La mayor parte de los empleos, con los que cuenta la entidad, pertenecen a Carrera Administrativa, con un total de 11 empleos, que equivale al 61,11%, en comparación con los empleos de Libre Nombramiento y Remoción con un total de 6 cargos, los cuales equivalen al 33,33%, y a diferencia de los empleos de periodo fijo como es el Asesor de Control Interno con un total de 1 cargo, que equivale al 5,5 y un total de 18 servidores públicos de planta del Instituto Departamental de Cultura equivalentes al 100%



## PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

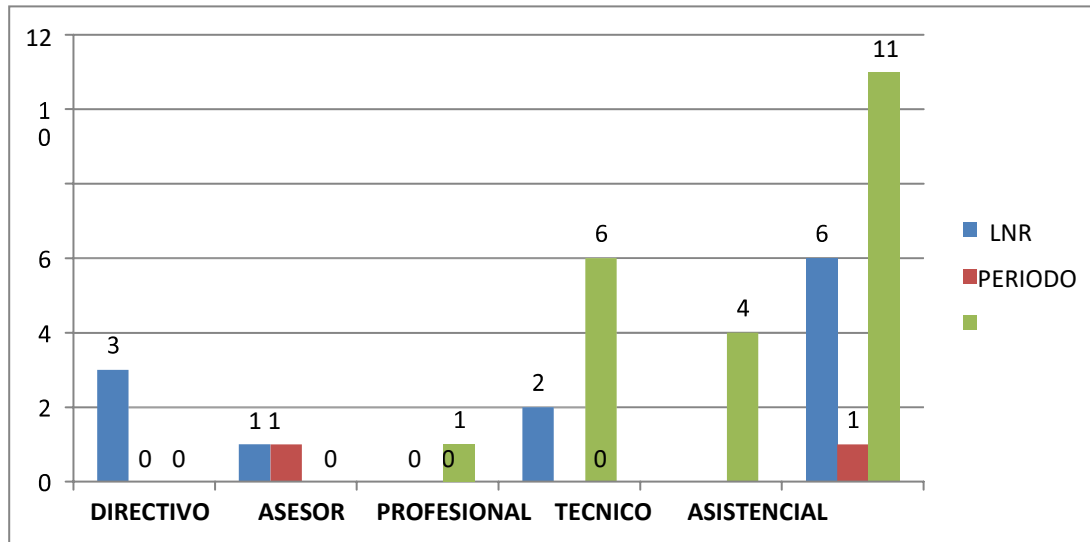
CÓDIGO:  
GTH-PL-02

VERSIÓN:  
04

FECHA:  
ENERO DE 2023

PÁGINA:  
8 DE 12

### 5.3 TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVELY TIPO DE VINCULACIÓN



### 5.4 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD Y EN

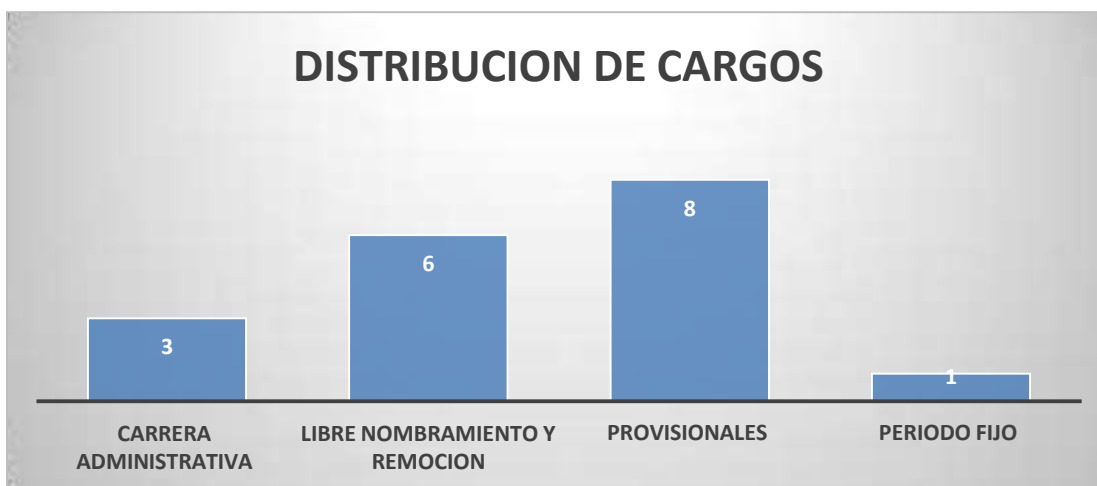
**VACANCIA:** El número total de empleos son:

Carrera Administrativa tres (3)

Libre Nombramiento y Remoción seis (6)


Provisionales ocho (8)

Periodo fijo uno (1) y ninguna vacancia, para un total de 18 cargos del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta.



## 6 PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS



	<b>PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 12

La provisión de los empleos vacantes del Instituto Departamental de Cultura del Meta se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

**Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.**

El Instituto provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, una vez revisada la hoja de vida del candidato a ocupar la vacante por parte del Subdirector (a) General, sobre el cumplimiento de los requisitos, el Director(a) realiza el nombramiento del mismo. El Instituto cuenta con el procedimiento P- GTH-01 Gestión del Talento Humano.

**Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa.**

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, una vez realizado el concurso de méritos por la CNSC - Comisión Nacional del Servicio Civil y definida la lista de elegibles, se procede a realizar el nombramiento respectivo, de acuerdo a la normatividad establecida. Cuando finalice el concurso de méritos, el Director tiene la facultad de realizar el Nombramiento en Provisionalidad, al mismo tiempo que se haya surtido el proceso de revisión y cumplimiento de requisitos de la hoja de vida del candidato a ocupar la vacante por el Subdirector(a) General.

**Racionalización de la Planta de Personal.**

Realizar las acciones orientadas al manejo y redistribución del talento humano de la entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio.

**7 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL**


Para la vigencia Fiscal 2023, el costo total de los servicios personales asociados a la nómina provista corresponde a \$1.861.193.197 Total gastos de personal permanente y \$34.545.219 Total gastos de personal supernumerario y planta temporal.

**8 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.**

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas que la Administración del Instituto debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, para garantizar la cobertura de necesidades de personal, una vez quede las vacantes, los cuales son los siguientes:

**Provisión de Vacantes en Empleos Mediante Concurso de Méritos:**

El Instituto Departamental de Cultura del Meta proporcionó a la CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con

	<b>PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023

el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, para la posterior convocatoria a concurso de méritos.

**Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera:**

El Instituto procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

**El encargo:** Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y

Además, requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

**9 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 2023.

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). Línea base a 1° de enero de 2023: 100%.


**Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2023 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2023)

**Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)**

= (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

**PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO****CÓDIGO:**  
GTH-PL-02**VERSIÓN:**  
04**FECHA:**  
ENERO DE 2023**PÁGINA:**  
11 DE 12**10 PLAN DE ACCIÓN**

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACTIVIDADES	PRODUCTO O META	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN
El objetivo estratégico del Plan de Recursos Humanos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad	Recepcionar información de cambios en la planta de personal cada vez que se modifique estructuralmente y se generen novedades.	Registro en formato	Responsable de Talento Humano	Cuando se requiera
	Aplicar el Procedimiento de Vinculación de Carrera Administrativa de acuerdo a la disponibilidad de la planta.	Aplicación de los procedimientos establecidos para vinculación por el IDCM	Responsable de Talento Humano	Cuando se requiera
	Generar estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto 2023	Disponibilidad presupuestal	Responsable de Talento Humano	Anual
	Analizar la vacante de personal para determinar su cubrimiento, definiendo si es de carácter temporal o definitiva, de acuerdo al tipo de novedad que la genera.	Registro en formato	Responsable de Talento Humano	Cuando se requiera
	Seguimiento al estado del proceso de selección el cual es llevado CNSC Comisión Nacional de Servicio Civil.	Correo o Oficio	Responsable de Talento Humano	Bimensual

	<b>PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023

## 11 ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>NOMBRE</b>	Marisney Julieth Valle López	Jorge David Pérez Barreto	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>CARGO</b>	Contratista	Subdirector General	
<b>FIRMA</b>			

## 12 CONTROL DE CAMBIOS

<b>Revisión</b>	<b>Versión No.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambio</b>
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2021	Realización de Ajuste, actualización, Modificación y Eliminación
N/A	03	Enero de 2022	Actualización documento
N/A	04	Enero de 2023	Actualización documento