

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

CARLOS ARMANDO CHIVATA OLARTE

TENJO CUNDINAMARCA
2023

CONTENIDO

Contenido

2 OBJETIVO GENERAL	4
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3 ALCANCE	4
CAPÍTULO I	4
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS	4
4.2 CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS	4
TÍTULO II	5
DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DE LOS ORGANOS DE DIRECCION Y GESTION DEL EMPLEO PUBLICO Y LA GERENCIA PUBLICA	5
5.1 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	5
INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.....	5
5.2 ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos	5
Ordenación de la Jornada Laboral.	6
6. METODOLOGIA PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022.....	6
6.1 PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PERSONAL	7
6.3 DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I ley 909 de 2004.	7
LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	7
capacitación	8
6.4 CAPÍTULO II DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	8
6.5 TÍTULO VII RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	8
Causales de retiro del servicio.	9
TÍTULO IX DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	10
Protección a la maternidad.	10

1. INTRODUCCION

El presente plan se enmarca dentro de la **ley 909 de 2004 de septiembre 23** Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

El artículo primero de esta ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Que para el instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo aplica esta ley debido a que el personal de planta cumple con las siguientes consideraciones.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Debido a lo anterior el Instituto municipal de cultura y turismo adopta para la vigencia 2023 el siguiente plan de previsión de recursos humanos.

2 OBJETIVO GENERAL

Disponer de los recursos económicos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según dispuesto por la ley en el instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un análisis cualitativo de la planta de personal existente.
- Mantener actualizada la Oferta Pública de Empleos.
- Definir la cobertura que se adoptarán y estarán contenidas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

3 ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está dirigido a todo el Talento Humano del Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo.

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

En este capítulo el instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo da aplicabilidad al artículo 2 principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad para la provisión de los cargos, de igual manera al criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal

4.2 CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial, que para el caso aplica para el Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo se tiene:

Presidente; **Director** o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y **Jefes de Control Interno** y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces;

TÍTULO II

DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DE LOS ORGANOS DE DIRECCION Y GESTION DEL EMPLEO PUBLICO Y LA GERENCIA PUBLICA

CAPÍTULO I

5.1 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

A la fecha el Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo no cuenta en su planta de personal con funcionarios de carrera administrativa, pero se debe tener en cuenta para vigencias futuras la posibilidad de la creación de cargos aplicables a este capítulo, a hoy se cuenta con la siguiente planta de personal.

LIBRE NOMBRAMIENTO

DIRECCION GENERAL

SUBDIRECCION DE CULTURA

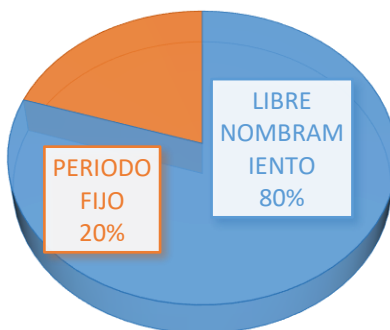
SUBDIRECCION DE TURISMO

TESORERO

PERIODO FIJO

CONTROL INTERNO

PERSONAL DE PLANTA



CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

5.2 ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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.

Ordenación de la Jornada Laboral.

1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con el instituto, se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

a) Empleos de tiempo completo, como regla general;

6. METODOLOGIA PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022

Se identificaron las necesidades de personal por medio de un análisis realizado durante periodo 2022, donde se tuvo en cuenta el estado actual de la planta de personal vigente, indicando y estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas

Del anterior análisis se proveyeron algunas de las vacantes, según el análisis realizado por medio del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad

6.1 PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

SITUACION ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
CLASE DE LOS EMPLEOS	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	CON DERECHO DE CARRERA	PROVINCIONALES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	4	4	0	0	0
PERIODO FIJO	1	1	0	0	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0
TOTALES	5	5	0	0	0

La planta de personal del Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo la conforman 5 funcionarios, de los cuales 4 se encuentran en el nivel directivo y 1 en el nivel profesional.

De esta manera, el 80% de los empleos de la planta de personal son de nivel directivo y el 20% de nivel profesional.

Con corte a 31 de diciembre de 2022, esta es la situación en materia de provisión de la planta.

6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PERSONAL

El instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo ha establecido en su mapa de procesos los responsables de los procesos de apoyo, se denota que en la planta de personal no existe un cargo específico en el manual de funciones para jefe de talento humano, debido a lo anterior la responsabilidad recae sobre el director general quien cuenta con un auxiliar administrativo bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, quien se encarga de la vinculación y desvinculación de personal.

Con este profesional de apoyo y la dirección general se han establecido las políticas de Talento Humano, los programas de capacitación de reintegración e inducción de personal de personal, también se ha elaborado el plan de bienestar, de capacitación de estímulos dando cumplimiento a la norma establecida en el decreto 612 de 2018.

Si bien es cierto a la fecha el Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo cuenta con responsable de los procesos de apoyo en la actualidad no existen vacantes para suplir, se denota la importancia con el tiempo de realizar un proceso de modernización institucional ya que no se cuenta con funcionarios en la planta de nivel asistencial ni técnico como se muestra en la tabla de personal de planta.

También se resalta que el IMCCT, inicio sus labores en el año 2020 para finales del mes de marzo y se encuentra en proceso de implementación del modelo integrado de planeación y de gestión, modelo que permitirá en el tiempo que el instituto pueda funcionar de una manera organizada y documentada dando cumplimiento al decreto 1499 de 2017.

6.3 DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I ley 909 de 2004.

LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Los funcionarios de planta del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo deberán acogerse a los siguientes lineamientos.

capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

6.4 CAPÍTULO II DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- a) Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;
- c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

6.5 TÍTULO VII RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) **INEXEQUIBLE.** Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia [C-501](#) de 2005.
- d) Por renuncia regularmente aceptada;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;

Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-501](#) de 2005, en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

Literal declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-1189](#) de 2005, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio.

- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo [5](#) de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- m) Por muerte;

n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.
2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.
3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.
5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

TÍTULO IX DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Protección a la maternidad.

1. No procederá el retiro de una funcionaria con nombramiento provisional, ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta ley, mientras se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad.
2. Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto mediante nombramiento en período de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho periodo se interrumpirá y se reiniciará una vez culminé el término de la licencia de maternidad.
3. Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga evaluación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.
4. Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos

de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, más las doce (12) semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente con anterioridad a la vigencia de esta ley.

Dado en Tenjo a los dieciocho días del mes de enero de 2023.

CARLOS ARMANDO CHIVATA OLARTE
DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

REV: OFICINA DE CONTROL INTERNO

