PLAN DE
PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
2024 - 2027



INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

ALCALDÍA DE TENJO

TABLA DE CONTENIDO

Introducción 3

Objetivo General 5

Objetivos específicos 5

Alcance 6

Marco Legal 6

Plan de previsión de Recursos Humanos 7

Misión 7

Visión 7

Código de Integridad 7

Diagnóstico 10

Matriz DOFA 11

Plan Anual de Previsión de empleos 12

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo es un ente descentralizado del sector público con autonomía administrativa y financiera, creado mediante el acto administrativo: Acuerdo Municipal No. 004 del 17 de mayo de 2019 y su modificatorio Acuerdo No. 001 del 13 de febrero de 2020. A partir de su creación, el Instituto dirige sus esfuerzos administrativos y operativos para estructurar los servicios que presta a la comunidad de manera clara, contextualizada y responsable.

En cumplimiento al artículo 17 de 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.”, se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Recursos Humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en manual de funciones de la entidad, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia, así mismo, una estimación de todos los costos de personal con el presupuesto asignado para cubrir la necesidad. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones.

Para el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo aplica esta ley debido a que el personal de planta cumple con las consideraciones descritas en normatividad vigente y donde hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- Empleos públicos de carrera;
- Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- Empleos de período fijo;
- Empleos temporales.

Para que lo anterior sea posible y se cumpla, es necesario que el Instituto Municipal de Cultura y Turismo adopte para la vigencia 2025 el siguiente plan de previsión de Recursos Humanos.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo se ha comprometido a fomentar la cultura y el turismo en la región, a través del diseño, implementación y difusión de planes, programas y proyectos integrados. Estos esfuerzos están orientados al fortalecimiento, desarrollo y sostenibilidad de la identidad cultural y turística de Tenjo. La misión del Instituto es clara: promover y desarrollar actividades culturales y turísticas que beneficien a la comunidad local y regional, contribuyendo al bienestar y al desarrollo sostenible de la región.

En este contexto, el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el periodo 2024-2027 se presenta como una herramienta fundamental para garantizar la adecuada gestión del talento humano en el Instituto. Este plan no solo busca cumplir con las normativas vigentes, sino también asegurar que el Instituto cuente con el personal necesario y capacitado para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y efectiva. La implementación de este plan permitirá al Instituto enfrentar los retos y desafíos del futuro, asegurando la continuidad y calidad de los servicios que presta a la comunidad.

OBJETIVO GENERAL

Administrar y disponer de los recursos económicos necesarios para cumplir con las fases requeridas para proveer la planta de personal según dispuesto por la ley y normatividad vigente, de acuerdo con las necesidades del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo. Este objetivo se centra en garantizar que el Instituto cuente con el personal adecuado y capacitado para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y efectiva. Para lograrlo, se implementarán estrategias que permitan identificar y cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, asegurando que cada puesto esté ocupado por individuos que cumplan con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones de la entidad.

Además, se buscará mantener actualizada la planta de personal, adaptándose a los cambios y demandas del entorno, y promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo profesional y personal de los empleados. Esto incluye la realización de análisis periódicos de la planta de personal existente, la actualización de la Oferta Pública de Empleos, y la definición de las coberturas que se adoptarán y estarán contenidas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El objetivo general es asegurar una gestión eficiente y sostenible del talento humano en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo, contribuyendo al cumplimiento de su misión y visión, y al desarrollo cultural y turístico de la región.

Objetivos Específicos

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

ALCANCE

Inicia con la identificación y alcance de la Gestión Estratégica para proveer Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo, hasta la evaluación de las acciones desarrolladas para incrementar el nivel de madurez, durante las vigencias 2024 a 2027, de acuerdo con la normatividad establecida.

MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 909 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Recurso Humano
Decreto 1083 de mayo de 2015	Provisión de vacantes	Recurso Humano- vacancia

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS busca tener información confiable e insumos para determinar la necesidad de previsión de Recurso Humano en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo dando cumpliendo a normatividad vigente.

Desde la función administrativa y la prestación de servicios a la población Tenjana, se tiene como Misión y Visión:

MISIÓN:

Fomentar la Cultura y el Turismo en Tenjo, a través del diseño, implementación y difusión de planes, programas y proyectos integrados, en pro del fortalecimiento, desarrollo y sostenibilidad de la identidad Tenjana.

VISIÓN:

Ser, a 2027 una institución reconocida a nivel nacional por su gestión eficiente y de calidad en el desarrollo sostenible de sus planes, programas y proyectos Culturales y Turísticos de impacto en la comunidad local y regional.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

Teniendo en cuenta los parámetros que definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un Código de Integridad, el cual se adoptó por la Entidad bajo los siguientes valores:

- ✓ **Honestidad**: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto**: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso**: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

De igual manera, en el marco de la Planeación Estratégica Institucional para el periodo 2024-2027, se adoptaron en el marco del mapa estratégico, los valores institucionales relacionados

a continuación, los cuales estarán articulados a los valores definidos en el MIPG en el desarrollo de la Política de Integridad:

a) Empatía, b) Excelencia, c) Integridad, d) Confianza y e) Compromiso.

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo no cuenta en su planta de personal con funcionarios de carrera administrativa, razón por la que se debe tener en cuenta para proveer los cargos que actualmente se encuentran en Libre Nombramiento, así:

1. Dirección General
2. Subdirección De Cultura
3. Subdirección De Turismo
4. Tesorero

De periodo fijo:

1. Control Interno

SITUACION ADMINISTARTIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
CLASE DE LOS EMPLEOS	**TOTAL DE EMPLEOS**	**PROVISTOS**	**VACANTES**	**CON DERECHO DE CARRERA**	**PROVISIONALES**
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**

Teniendo en cuenta esta información, y la necesidad de dar cumplimiento eficaz, eficiente y oportuno a la población conforme a las funciones misionales del Instituto, se encuentra necesario fortalecer el recurso humano, de manera tal que se pueda avanzar en el nivel de madurez para dar cumplimiento a los retos propuestos en el marco de las planes, programas y proyectos para la vigencia 2024-2027.

Acciones a Tener en Cuenta

1. Dar cumplimiento a Circular y/o normatividad vigente, donde se dan plazos para realizar estudio técnico que permita conocer la necesidad y la cantidad de personal que se requiere para la creación de una planta temporal, la cual busca evitar la contratación reiterativa de prestación de servicios para desarrollar funciones correspondientes al personal de planta.

2. Así las cosas, las necesidades reales de personal en el Instituto conforme a requerimientos, administrativos (estudio de cargas laborales) y jurídicos, solo pueden establecerse con los estudios técnicos necesarios para establecer la planta a proveer, una vez este dentro de las metas del Plan de Desarrollo Municipal de la vigencia.

MATRIZ DOFA

Fortalezas	Debilidades
✓ En el Instituto se formula estrategias y políticas para el desarrollo de la cultura, el arte y turismo del Municipio ✓ Se gestiona ante entidad públicas y privadas recursos para desarrollo de actividades ✓ Se diseñan estrategias de divulgación Turística del Municipio ✓ Se atiende población en los diferentes programas de formación cultural y de arte y proyectos de Turismo ✓ Se administra la página web, y redes sociales con información de valor al ciudadano	✓ Falta actualización de la planta de personal ✓ No se tiene lista de elegibles para provisión de empleos. ✓ No se cuenta con personal de planta dedicados a labores específicas de acuerdo a las funciones del Instituto. ✓ No se tiene diagnóstico técnico de personal la planta necesaria de acuerdo a cargas laborales y funciones del Instituto.

✓ Se cuenta con personal con experiencia que conoce los procesos y contribuyen a la transmisión del conocimiento.	
Oportunidades ✓ Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad. Políticas de estado orientadas a la automatización de tramites e inscripciones a los diferentes programas que se ofrecen. ✓ Nuevas funciones asignadas al instituto en materia de cultura y turismo.	**Amenazas** ✓ Poca disponibilidad de recursos ✓ Movilidad permanente de personal (contratistas), lo que implica perdida de información en el cambio de personal

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo, analizará a partir de la necesidad de previsión de empleos en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado.

Teniendo en cuenta que los Planes de Previsión del Recurso Humano, es una función la cual consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, contando con requisitos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico para determinar es:

- Análisis de las necesidades de personal en la entidad.
- Análisis de la disponibilidad de personal con la que cuenta la entidad.
- Determinación de acciones para cubrir las necesidades de la entidad.

Este plan es generado como insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, y ejecución cuando los recursos lo permitan, así mismo, la reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal, seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano.

DIANA CAROLINA ROJAS GUTIEREZ
DIRECTORA GENERAL
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

Proyectó: Rosa Celeita – Apoyo IMCTT
Daniel David Rojas – Asesor Jurídico IMCTT