

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a la normatividad vigente y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 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.

Desde esta perspectiva, 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 y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, particularmente para el Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, el propósito superior de hacer de Putumayo el departamento con los mejores atletas, y una cultura sobresaliente, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

En este orden de ideas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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 del 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."



OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano, es establecer la disponibilidad del personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos del Instituto, siendo uno de los instrumentos más importantes en la gestión del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional; de este modo lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de Indercultura Putumayo para la vigencia 2021.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto de Cultura, Deportes la Educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo – INDERCULTURA Putumayo, por tanto, sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

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.
- ✓ Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden territorial.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

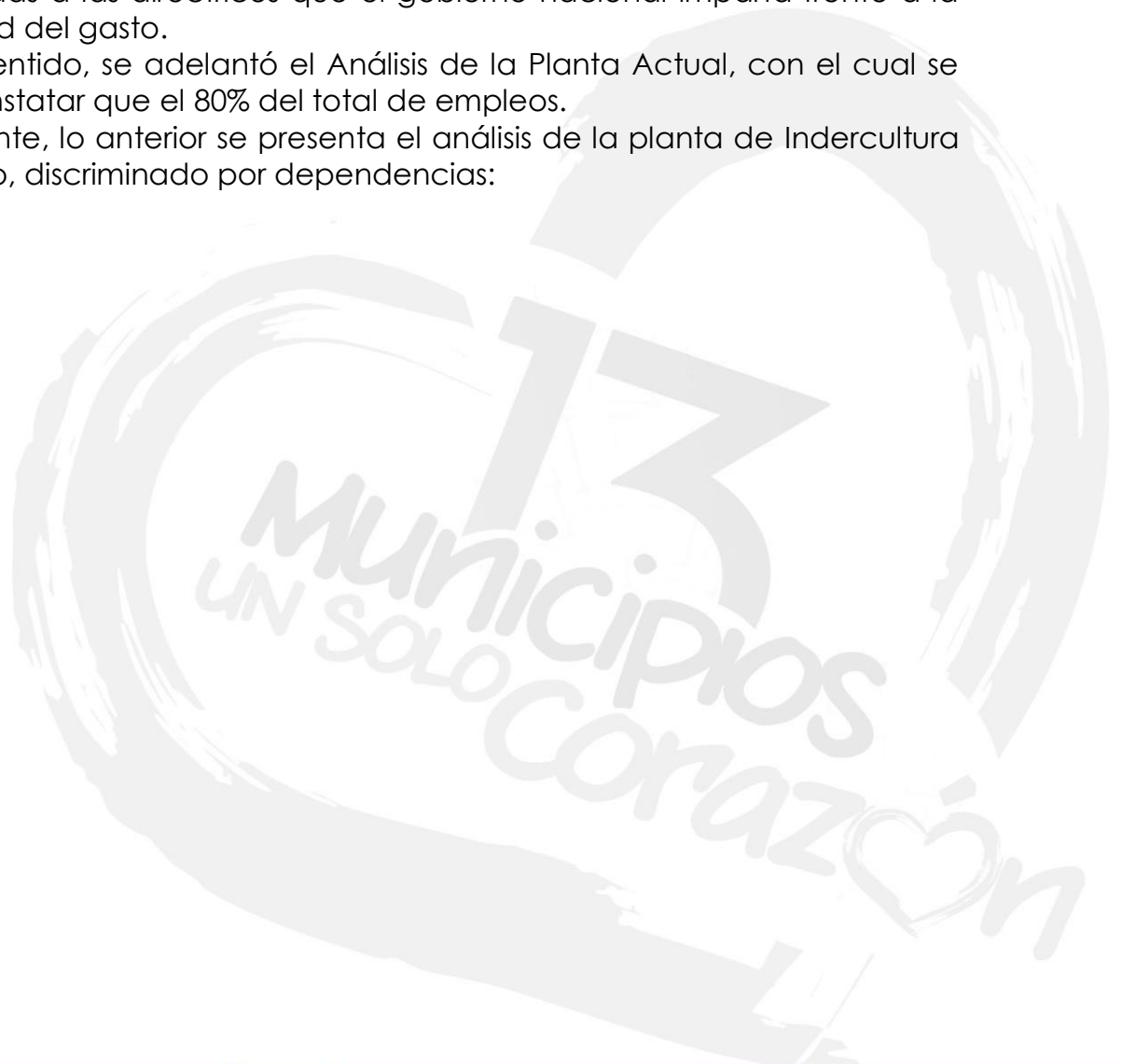
1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, 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 (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

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.

En este sentido, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el 80% del total de empleos.

No obstante, lo anterior se presenta el análisis de la planta de Indercultura Putumayo, discriminado por dependencias:



ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL										
Planta de Personal							Proceso	Perfil del Cargo	Requisitos	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica			Estudios	Experiencia
Talento Humano	1	Directivo	Gerente	39	2	6.776.047	Misional	Resolución No. 004 de Junio 20 de 1999	Pregrado	Cinco años
	1	Técnico	Técnico Operativo	401	10	3.024.245	Apoyo		Tecnologico y/o Pregrado	Dos años
	1	Técnico	Técnico Administrativo y Financiero	401	10	3.024.245	Apoyo		Tecnologico y/o Pregrado	Dos años



EMPLEOS PERMANENTES

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Carrera Administrativa						
Directivo	0	0	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	1	0	1
Libre Nombramiento						
Directivo	0	0	1	0	0	1
Asesor	0	0	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	1	0	0	1
Total	0	0	2	1	0	3

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2021, el costo total de la plata de personal del Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo provista en un 100% corresponde a \$ 224.743.648 millones de pesos. Al respecto se precisa que el Instituto asegurará la financiación de los empleos permanentes que se encuentran en nómina durante la vigencia 2021.

DIAGNOSTICO DE NECESIDAD

Actualmente la planta de personal del Instituto de Cultura, Deportes, la Educación Física y Recreación del Departamento del Putumayo, cuenta con tres (03) cargos, nomina relativamente pequeña para el óptimo funcionamiento, pero es importante aclarar que el Instituto no cuenta con recursos propios para implementar los cargos que necesita, motivo por el cual por medio de proyectos se deben contratar en orden de prestación de servicios.

Así mismo, cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo, con el propósito de que los servidores cumplan de manera adecuada con las funciones asignadas a su cargo, y que los mismos sean competentes, comprometidos y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Institución.



