



**PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY
2021**



AÑO 2021



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY 2021

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCION**
- 2. OBJETIVO**
- 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS**
- 4. ALCANCE**
- 5. NORMATIVIDAD**
- 6. PLAN DE PREVISION DE RECUERSOS HUMANOS**



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY 2021

1. INTRODUCCION

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.

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 – DAFP, podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Es por ello, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, en cumplimiento del artículo 15 literal b de la Ley 909 de 2004, cuenta con el **Plan Anual De Vacantes**, que contiene el número total de cargos por nivel jerárquico con el que cuenta la entidad en la planta de personal incluidos las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, así como los cargos sin proveer en la planta global con el propósito además de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY 2021

2. OBJETIVO

Demostrar las necesidades de personal del Instituto Municipal De Cultura De Yumbo – IMCY, de los diferentes niveles jerárquicos, tanto de los empleados de carrera administrativa, como los de libre nombramiento y remoción.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración, gerencia y del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, tendrá aplicación en toda la planta de personal de la entidad, por lo que las medidas y lineamientos en él tomadas se aplicarán a todos los empleos y procesos de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

4. NORMATIVIDAD

- 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 nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY 2021

5. 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*, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP.

Se presenta el análisis de la planta del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY para la vigencia 2021:

PLANTA GOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	NO. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
TOTAL				8

Mediante oficio de fecha *octubre 30 de 2017*, se presenta renuncia al cargo de carrera administrativa de nivel TECNICO, denominación del cargo TÉCNICO OPERATIVO, Código 314, Grado 18 de la planta de personal de la entidad. Dicho Cargo se encontró en provisionalidad hasta el tres (03) de enero de dos mil veinte (2020).

Por medio de la resolución SUB 237603 del 20 de diciembre de 2018 se reconoció pensión por jubilación o vejez al cargo nivel ASISTENCIAL denominación AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, Grado 04 de la planta de personal de la entidad. Dicho Cargo se encuentra en Provisionalidad, designado por la Gerencia desde el nueve (09) de marzo de dos mil diecinueve (2019).



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA – IMCY 2021

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con dos (02) vacantes cuya nominación directa recae en la Gerencia del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, y las cuales se encuentran en provisionalidad, designados por la gerencia.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de los diferentes procesos de la entidad donde éstas se encuentran, y teniendo en cuenta que mediante Decreto Extraordinario 339 de diciembre 31 de 2002, se determina la estructura Orgánica del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, igualmente mediante la Resolución 5015 se establece la nomenclatura y clasificación de los empleos del Instituto y mediante la Resolución 172 de Junio 30 de 2011 se modifica el Manual Especifico de funciones y de competencias Laborales para los empleos de Planta de Personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, sin embargo, es recomendable realizar un estudio de cargos de acuerdo a las necesidades de la entidad.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY se adopten medidas internas como lo son la Capacitación de personal y Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021.

Se firma a los veintinueve (29) días del mes de Enero de dos mil veintiuno (2021).

**ORIGINAL FIRMADO
PABLO DANIEL PATIÑO QUIJANO
Gerente IMCY**

Revisó y Aprobó: Pablo Daniel Patiño Quijano.
Elaboró y proyectó: Vanessa Tique L.

GESTION DOCUMENTAL
ORIGINAL: Gestión humana
Copia: Archivo de gestión del IMCY