



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### CORPORACION DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA

2019



CORPORACIÓN  
DE CULTURA  
Y TURISMO  
DE ARMENIA

R-DD-PDE-003 V19 06/12/2018

Carrera 19A entre Calle 26 y 29 Edificio Republicano 2do Piso.  
Tel – (6) 731 45 31 - 731 45 30 - 318 340 11 89 - 310 676 57 53.  
C.P.630004

Correo Electrónico: [atenciónalclientecorpopcultura@armenia.gov.co](mailto:atenciónalclientecorpopcultura@armenia.gov.co)



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 1. MARCO DE REFERENCIA

#### 1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La planeación del recurso humano no es solo una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación bienestar social e incentivos, que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado. Así las cosas el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP se encuentra ejecutando la política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Con esta política se busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional se encuentra en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 a su vez respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes: Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

En aras de garantizar la calidad de la planificación del recurso humano, resulta necesario disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

### 1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en 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 dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para avanzar adecuadamente estas labores.

A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

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.

- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

**1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO** La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labores:

- Análisis de las necesidades de personal. • Análisis de la disponibilidad de personal

- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades. Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento –



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 2. METODOLOGÍA

**2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL** El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación de Cultura y Turismo para la vigencia 2019 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

**2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL** La fase de análisis de necesidades de personal se verificó a través de la Nómina de la Planta de la Corporación, estableciendo el número de empleos asignados por cada proceso de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas. En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo.

**2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL** Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

**2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL** Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2019.

**2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA** Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2019, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia está conformada por un total de siete (07) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

**CUADRO 1. EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL JERARQUICO**

N° EMPLEOS	DENOMINACION EMPLEO	CODIGO	GRADO SALARIAL	NATURALEZA	VACANCIA	NIVEL
01	Director	050		Libre Nominación y Remoción	N/A	Directivo
01	Asesora de Control Interno	105		Periodo	N/A	Directivo
01	Profesional Universitario Contabilidad y Presupuesto	219		Provisionalidad	N/A	Profesional
01	Profesional Universitario Gestión Administrativa	219		Provisionalidad	N/A	Profesional
01	Profesional Universitario Banda Juvenil	219		Provisionalidad	N/A	Profesional
01	Técnico Eventos y Programas	105		Provisionalidad	N/A	Técnico
01	Técnico Proyectos culturales y Turísticos	105		Provisionalidad	Vacante	Técnico



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A la fecha se encuentra provista la planta de personal de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia con seis (06) de siete (7) servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico, como se observa en la anterior tabla. Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a mantenerse, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos. De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales y directivos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y plurivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

**4.1 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA** De conformidad con el Acuerdo No. 01 de diciembre 28 de 2018 “Por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y se dictan otras disposiciones”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2019, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CODIGO	CUENTA NOMBRE	PRESUPUESTO DEFINITIVO
	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>782.365.644,00</b>
<b>0320</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES</b>	<b>751.992.640,00</b>
O32001-01	SUELDOS PERSONAL NOMINA	327.912.828,00
O32001-02	PRIMA DE VACACIONES	14.660.000,00
O32001-03	PRIMA DE NAVIDAD	29.326.000,00
O32001-08	VACACIONES	27.325.969,00
O32001-09	INTERESES A LAS CESANTIAS	3.500.000,00
O32001-10	BONIFICACION ESPECIAL POR RECREACION	1.825.000,00
O32001-11	BONIFICACION SERVICIOS PRESTADOS	9.565.000,00
O32001-12	PRIMA DE SERVICIOS	28.000.000,00
O32005-01	INDEMNIZACION VACACIONES	





Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

		500.000,00
032008-01	HONORARIOS	216.277.843,00
032010-01	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	75.600.000,00
032013-01	SERVICIOS PERSONALES - OTROS	17.500.000,00
<b>0320</b>	<b>CONTRIBUCION INHERENTE A LA NOMINA</b>	<b>30.373.004,00</b>
O32014-01	APORTES COMFENALCO	13.499.113,00
O32016-01	APORTES AL ICBF	10.124.335,00
O32017-01	APORTES AL SENA	3.374.778,00
O32018-01	APORTES ESAP	1.687.389,00
O32019-01	APORTES ITI	1.687.389,00



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 5. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2019, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales el siguiente:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos y demás que se desarrollan a continuación:

**5.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.** La Corporación de Cultura y Turismo proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2019.

#### 5.2 DE LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

- La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia en su momento 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 demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

#### 5.3 PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

- En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas (numeral 2 de la sexta parte).

#### 5.4 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

- Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Corporación de Cultura y Turismo y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 6. 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 2019. Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

**6.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2019: 100%.

**6.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2019)

**6.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019)

**6.4. 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).