

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR - ICULTUR

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Proceso de Gestión de Talento Humano.

VANEZA DAGER TAMAYO
Directora.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
 - 2.1 Objetivos Específicos
3. Alcance
4. Metodología
5. Normatividad
6. MIPG
7. Análisis de planta actual
8. Costo de personal e Identificación de las fuentes de
Financiamiento



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar (ICULTUR) elabora anualmente sus planes de previsión de recursos humanos. Estos planes consideran las necesidades presentes y futuras de la entidad, identificando los mecanismos óptimos para cubrirlas y estimando los costos presupuestales requeridos. La objetividad de estos instrumentos técnicos permite que instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) atiendan de manera efectiva las demandas institucionales.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 648 de 2017), ICULTUR integra la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como una política central de desarrollo administrativo. Esta gestión se orienta a:

- **Profesionalización:** Desarrollo y cualificación de los servidores públicos bajo el principio de mérito.
- **Identidad Institucional:** Fomento de la vocación de servicio en los sectores de cultura y turismo.
- **Resultados:** Una gerencia pública enfocada en el impacto social y cultural en el territorio bolivarense.

Para operativizar esta estrategia, el Instituto consolida los siguientes instrumentos:

1. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
2. Plan Anual de Vacantes.
3. Plan Institucional de Capacitación (PIC).
4. Plan de Bienestar e Incentivos.
5. Programas de Clima Organizacional y Seguridad y Salud en el Trabajo.

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSOS HUMANOS - 2026**

Fecha: Enero

Versión: 1.0



Tras los avances logrados durante la vigencia 2025 en materia de formalización laboral (bajo los lineamientos del Decreto 2270 de 2023), ICULTUR se proyecta para la vigencia 2026 con el objetivo de continuar el ejercicio de provisión de empleos. Esto garantizará contar con el talento humano idóneo para fortalecer la oferta cultural, potenciar el turismo departamental y cumplir con las metas trazadas en el Plan de Desarrollo Departamental.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



Modelo Integrado
de planeación
y gestión

OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos del Instituto de Cultura y Turismo Icultur, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta, de acuerdo a las necesidades del servicio, logrando identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las vacantes definitivas y temporales en la planta de personal del Instituto, analizando los perfiles requeridos para fortalecer la gestión cultural y la promoción turística del departamento de Bolívar durante la vigencia actual.
- Estimar los costos presupuestales asociados a la provisión de los empleos vacantes, coordinando con el área financiera la disponibilidad de recursos que aseguren el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes legales de los servidores.
- Establecer los mecanismos técnicos para cubrir las vacantes identificadas, priorizando el uso de listas de elegibles de la CNSC,

procesos de encargo para el crecimiento del personal de carrera y el fomento de la estabilidad laboral según la normativa vigente.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta global de personal del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar durante la vigencia 2026.

METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar (ICULTUR) para la vigencia 2026, se diseña bajo los lineamientos de planeación estratégica del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este diseño se fundamenta en un análisis técnico de la planta de personal y la identificación precisa de las fuentes de financiación para los empleos de la entidad.

La fase de análisis de necesidades de personal se consolidó tomando como base el estado de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025. Este diagnóstico permitió determinar:

- El número total de empleos que conforman la planta global del Instituto.
- El censo de empleos provistos.
- La identificación detallada de vacantes, distinguiendo entre aquellas de carácter temporal y definitivo.

En coherencia con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se analizaron los mecanismos legales para la provisión de dichas vacantes, priorizando la cultura del mérito a través de la promoción interna (encargos) y el ingreso de nuevo personal. Finalmente, se validó la disponibilidad

presupuestal para el sostenimiento de la planta, asegurando que cada requerimiento de personal cuente con el respaldo financiero dentro del presupuesto asignado al Instituto para la vigencia 2026.

NORMATIVIDAD

El plan anual de vacantes se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

Ley 909 de 2004. Literal b), artículo 15, "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto Ley 1960 de 2019. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. "Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004."

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. "Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. "El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera". Resolución 013523 del 22 de julio de 2020 "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional - MEN."

Resolución No. 020975 del 3 de noviembre de 2022 "Por la cual se modifica la Resolución No. 013523 del 22 de julio de 2020 "Por el cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional - MEN."

Resolución 000371 del 16 de enero de 2024 "Por la cual se modifica el numeral 3 del Artículo 5 de la Resolución No. 013523 de 2020, modificada por la Resolución No. 020975 de 2022"

MIPG

El Instituto de Cultura y Turismo Icultur, adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Análisis de planta actual.

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar cuenta con la siguiente La planta de personal, aprobada por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 002 de noviembre 29 de 2024, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

CÓDIGO	NIVEL	UBICACIÓN	TIPO	GRADO
050	Directivo	Dirección general	Profesional especializado	2
009	Directivo	Dirección técnica de cultura	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección técnica de turismo	Profesional especializado	1
009	Directivo	Dirección administrativa y financiera	Profesional especializado	1
006	Directivo	Control Interno	Profesional universitario	1
105	Asesor	Jurídica	Profesional especializado	1
105	Asesor	Planeación	Profesional especializado	1
105	Asesor	Dirección administrativa y financiera	Profesional especializado	1
219	Profesional	Infraestructura	Profesional universitario	1
425	Asistencial	Dirección general	Secretaria ejecutiva	1
440	Asistencial	Dirección	Secretario	1

De la planta de personal anterior, se concluye que por nivel jerárquico de empleos se distribuyen de la siguiente forma:

Nivel Directivo	5
Nivel Asesor	3
Nivel Profesional	1
Nivel Asistencia	2
Total, Planta de Personal	11

Con base lo anterior, se puede observar que para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 11 cargos, los cuales se encuentran distribuidos por tipo de vinculación de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR	
Planta de Cargos Aprobada	11

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



modelo Integrado
de planeación
y gestión

Carrera administrativa	2
Libre Nombramiento	8
Periodo Fijo	1

COSTOS DEL PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN.

Los doce (11) empleos que actualmente tienen el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar – ICULTUR, tienen para la presente vigente un costo anual estimado en \$583.825.374, este valor incluye todos los gastos asociados a pago de parafiscales (\$ 155.843.970) y prestaciones sociales (\$ 382.981.404). La fuente de financiación para la presente vigencia corresponde a Impuestos de cerveza nacional y extranjera.

Proyecto	Ana María González	Apoyo a la Gestión T.H
Reviso	Irina de Guzman Herrera.	Directora administrativa y financiera
Reviso	Vaneza Daguer Tamayo	Director General
Aprobó	Comité institucional de gestión y desempeño	Comité institucional de gestión y desempeño