



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS DIVISION ADMINISTRATIVA/TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

TABLA DE CONTENIDO

1.

INTRODUCCIÓN.....

3

2.

OBJETIVOS

5

2.1.

OBJETIVOS GENERAL.....

5

2.2.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5

3.

ALCANCE.....

6

4.

NORMATIVIDAD.....

6

5.

METODOLOGIA

7

6.

POLITICA MIPG.....

7

7.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

7

8.

ANÁLISIS A LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

10

9.

COSTOS DEL PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN.....

15

10.

SEGUIMIENTO.....

16

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015, contempla dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo 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, el Plan Anual de Vacantes y, obviamente, el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Por otra parte, el Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, en su artículo 1°, contempla: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año” y dentro de los doce (12) planes a los que se hacen alusión en esta norma, se incluye al Plan de Previsión de Recursos Humanos.

En virtud a lo antes expuesto, se ha formulado en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC, el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichas necesidades.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERAL

Diseñar y ejecutar estrategias de planeación del talento humano del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena – IPCC para la vigencia 2026, con criterios técnicos y financieros que permitan cubrir de manera eficiente las necesidades de la planta de personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Calcular el número de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- ✓ Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. ALCANCE

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

4. 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.
- 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 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto Nacional 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública” en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- LEY 1960 DE 2019: POR EL CUAL SE MODIFICA LA LEY 909 DE 2004 EL DECRETO LEY 1567 DE 1998 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.



5. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto de Patrimonio y cultura de Cartagena 2026, se diseña acogiendo los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la planta de personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

6. POLITICA MIPG

Mediante la Resolución 032 del 08 de marzo de 2018 el Instituto de patrimonio y Cultura de Cartagena adopta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la gestión 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.

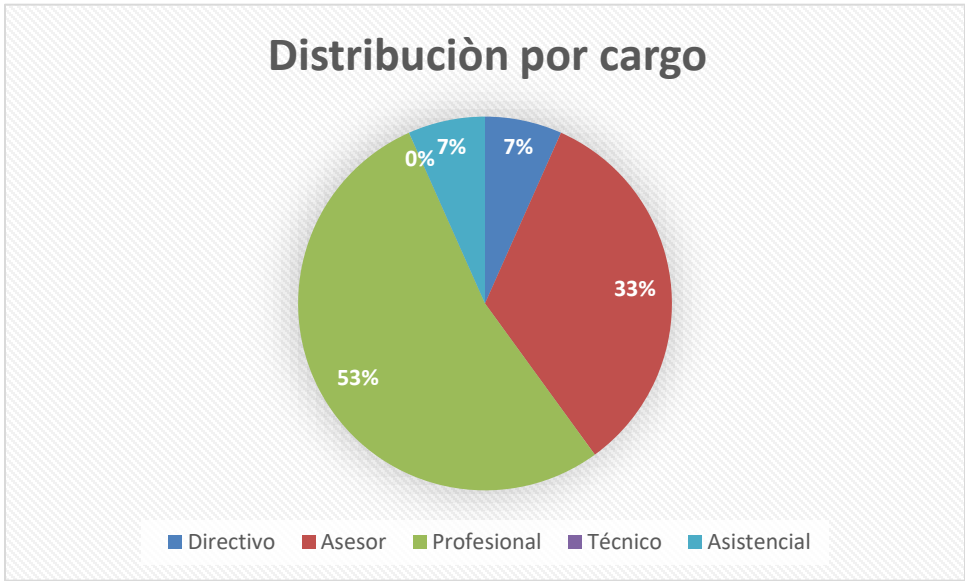
7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC, cuenta con la siguiente planta global, aprobado por el Consejo Directivo, mediante Acuerdo N°001 de 2003 para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

No DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NOMBRE	CODIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR				
Uno (01)	Directora General	Carmen Lucy Espinosa Díaz	050	61
Tres (03)	Asesor	Walter Navarro Rangel	105	47
	Asesor	Myriam Cecilia Solórzano Escobar	105	47
	Asesor	María Cristina Vergara Campo	105	47
Uno (01)	Secretario	Maricela Chávez Julio	440	13
PLANTA GLOBAL				
Tres (03)	Profesional Especializado	Herbert Alexis Tibaduiza Díaz	222	45
	Profesional Especializado	Néstor Raúl Vásquez Santamaría	222	45
	Profesional Especializado	María Helena Muleth	222	45
Tres (03)	Profesional Universitario	Patricia Del Carmen Díaz Castro	219	35
	Profesional Universitario	Sorelly Echeverry Valencia	219	35
	Profesional Universitario	Redin de Horta	219	35
Dos (02)	Asesora División de Patrimonio Cultural	Margot Castro Fajardo	105	02
	Asesor División de Patrimonio Cultural	Grimaldo Rafael Aparicio Herrera	105	10
Dos (02)	Profesional Universitario	Liseth Yadira Castillo Martínez	219	31
	Profesional Universitario	Christiam Segundo Arnedo Macia	219	31

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

Nivel jerárquico	N° de empleos
Directivo	1
Asesor	5
Profesional	8
Técnico	0
Asistencial	1



Con base lo anterior, se puede observar que para el cumplimiento de sus funciones el Instituto posee una planta global, conformada por 15 cargos.

Es menester señalar que para la vigencia presupuestal del año inmediatamente anterior, así como de manera histórica, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC tuvo que suscribir un alto número de contratos por Prestación de Servicios, para apoyo a la gestión, con el propósito de dar cumplimiento a las actividades permanentes de la entidad, dando como resultado, la vinculación mediante la modalidad de prestación de servicio para apoyo a la gestión a un número de personas que fija una cifra de casi quince (15) veces el número actual de empleos de la planta, lo cual revela una desproporción significativa, así como la necesidad urgente de continuar con las actividades de rediseño institucional que viene adelantando la administración central en aras de determinar el número óptimo de empleos que se requiere en el IPCC para el desarrollo de su objeto misional.

Por otra parte, el artículo 32° del Acuerdo No 001 de 2003 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, a través del cual se creó el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC, determinó la siguiente estructura orgánica:



- **Junta Directiva**
- **Dirección General**
- **División de Patrimonio Cultural**
 - Oficina de Proyectos
 - Oficina de Investigación, documentación y divulgación
 - Oficina de Control
 - Oficina de Administración de bienes
- **División de Promoción Cultural**
 - Artes plásticas, escénicas y musicales
 - Expresiones culturales tradicionales
 - Infraestructura cultural
- **División Administrativa**
 - Recursos Humanos
 - Administrativa y Financiera

Tomando en consideración lo señalado por el artículo 32° del acuerdo N° 001 de 2003, se puede deducir que la estructura organizacional que se establece para el IPCC, a la fecha de hoy, no se ha llegado a materializar, dado que, en la práctica, de las áreas funcionales mencionadas en el referido acuerdo, solo la Dirección General funciona como tal; las otras tres (3) divisiones (Patrimonio Cultural, Promoción Cultural y Administrativa) no han sido estructuradas tal y como determina el presente acuerdo.

8. ANÁLISIS A LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Teniendo en cuenta las necesidades, la misionalidad del IPCC y las metas planteadas para la vigencia 2026 y en adelante, se evidencia que el personal de planta vinculado a la entidad no es el suficiente para el desarrollo eficaz y eficiente en las actividades programadas y las que se deriven durante la vigencia; por esta razón, se requiere, ya sea, reestructurar y/o crear una nueva planta de personal teniendo en cuenta los cargos pendientes por proveer, los cuales están señalados en la estructura

organizacional del acuerdo de creación N°001 de 2003 de Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena; dando cumplimiento a la circular 100-11-2023 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás directivas presidenciales, así como a las directrices o lineamientos que se impartan desde orden nacional.

El Decreto 1083 de 2015, nos señala la forma de proceder para la provisión de los empleos, de ahí que, para cubrir las necesidades de personal se debe atender a lo siguiente:

“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 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:



1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá

tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)

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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional.

Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

(Ver Sentencias del Consejo de Estado SU-556 de 2014 y SU-054 de 2015)

(Ver Concepto Marco 09 de 2018 Departamento Administrativo de la Función Pública); (Ver Concepto 20186000003511 Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública)

REFORMAS DE LAS PLANTAS DE EMPLEOS

ARTÍCULO. 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Ver Ley 1780 de 2016. art. 14)

(Ver Decreto 1227 de 2005, art. 95)

(Ver Directiva Presidencial 09 de 2018)

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos.

Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.

4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

(Ver Ley 1780 de 2016. art. 14)

(Ver Decreto 1227 de 2005, art. 96)

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:



1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

(Decreto 1227 de 2005, art. 97)”

9. COSTOS DEL PERSONAL E IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los doce (15) empleos que actualmente tienen el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC, tienen para la presente vigente un costo anual **estimado en \$2.698.610.897** (este valor incluye todos los gastos asociados a pago de parafiscales y prestaciones sociales). La fuente de financiación para la presente vigencia corresponde a Ingresos Corrientes.

En cuanto a los ajustes a la planta de personal que amerita la entidad, bien sea para crear nuevos empleos, suprimir u otro; el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC deberá ceñirse a lo establecido en el marco legal vigente sobre la materia y a los resultados del rediseño institucional realizado por la Alcaldía de Cartagena de Indias.

10. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará de manera trimestral por la dependencia responsable, con reporte al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y evaluación por parte de la Oficina de Control Interno.

El presente plan será socializado internamente y publicado en la página web institucional del IPCC, garantizando el acceso a la información pública y la transparencia institucional.



CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1.0	30/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento PTEP

