



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

IDT

2020

Enero de 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

Contenido

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo General.....	3
2. Objetivos Específicos.....	3
3. Introducción.....	3
4. Alcance.....	3
5. Previsión del talento humano en el IDT.....	5
5.1. Empleos en vacancia.....	6
5.2. Costo salario de empleos.....	6
5.3. Provisión de los Empleos.....	7
5.4. Racionalización de la planta.....	8
5.5. Actividades tácticas.....	8
5.6. Estimación de los Costos de Personal.....	9
6. Anexos. Costos de planta 2020.....	10



1. OBJETIVO GENERAL

De conformidad con el Plan de Vacantes Institucional, consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtidos los procesos de convocatorias adelantados con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal del Instituto Distrital de Turismo – IDT.
- Determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).
- Revisar los perfiles y funciones descritos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos.
- Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas y temporales a la luz de la normativa vigente.

3. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“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.”*

4. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2020 e implica la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y empleos de carrera, atendiendo para estos últimos lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

El proyecto de inversión del IDT 1038 se encuentra inscrito en el Eje No. 07 “Eje transversal Gobierno Legítimo, fortalecimiento local y eficiencia” del Plan de Desarrollo 2016-2020 Bogotá Mejor Para Todos y su ejecución se realiza en el marco del programa 42 denominado “Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía”, en cuyas estrategias de acción se encuentra la de buscar articular la planeación, ejecución, control y mejora institucional, a través del direccionamiento integrado de las políticas de desarrollo y eficiencia administrativa, para mejorar la prestación de los servicios a la ciudadanía, garantizar el acceso y uso de la información pública y cumplir con los objetivos misionales en el marco de un gobierno abierto y transparente.

El mapa de procesos del IDT compromete al proceso de Talento Humano dentro de la Política de Gestión “a propender por un talento humano competente, comprometido y motivado”.



5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL IDT

5.1. Empleos en vacancia.

A través del aplicativo SIDEAP se realiza la caracterización de la Población y establecen los empleos que existen en vacancia definitiva para el IDT; es decir, que aunque están provistos, quien lo ostenta no es el titular del mismo, situación otorgada por derechos de Carrera Administrativa o por Nombramiento ordinario en Libre Nombramiento y Remoción.

CARGOS	OCUPADOS	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	3	1	0
ASESOR	5	1	0
PROFESIONAL	26	1	0
TÉCNICO	2	0	0
ASISTENCIAL	5	0	0
TOTAL	44		

TIPO VINCULACIÓN	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	1	0
LIBRE NOMBRAMIENTO	2	0
PERIODO FIJO	0	0
PERIODO INSTITUCIONAL	0	0
TEMPORAL O TRANSITORIO	0	0
TOTAL	3	0

Vacantes definitivas

De las tablas en mención, se obtienen las siguientes estadísticas respecto de las vacantes definitivas, las cuales ascienden a 3.

Por proveer	En encargo	En provisionalidad	Total vacantes
0	2	1	3

TOTAL VACANTES DEFINITIVAS IDT					
Ubicación	Directivo	Asesor	Profesional	Asistencial	Total vacantes
Dirección General	1	0	0	0	1
Dirección General - Comunicaciones	0	1	0	0	1
Subdirección de Gestión del Destino	0	0	1	0	1
Total	1	1	1	0	3



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

En consecuencia, al 31 de enero de 2020 se encuentran tres (3) vacantes en la planta de personal. Los empleos de Libre nombramiento y Remoción, denominados **Director General de Entidad Descentralizada Código 050 Grado 02** y **Asesor Código 105 Grado 02 - Comunicaciones** que provistas de forma temporal mediante encargos, deberán ser provistas por nombramiento ordinario.

El empleo denominado **Profesional Especializado Código 222 Grado 04** asignado a la Subdirección de Gestión del Destino, actualmente provisto mediante provisionalidad, por ser de Carrera Administrativa fue ofertado ante la Oferta Pública de Empleos OPEC, aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

A estas vacantes y dada la coyuntura de un posible cambio de administración, se hace necesario proyectar la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción teniendo en cuenta:

- Tener todo el respaldo presupuestal para la provisión del empleo de carrera por medio de los concursos que se surtan por la CNSC y dentro del presupuesto 2020 apropiar los recursos para que se surta el proceso previsto en el Parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que señala: “ *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.*”

Es decir en este caso particular es necesario no solo aprovisionar los recursos para el pago de la nómina de quienes están prestando sus servicios en calidad de provisionales como del costo del proceso de selección ante la CNSC y los exigidos para la etapa de planeación, como son ajuste del manual de funciones y requisitos, constitución de ejes temáticos, pruebas a aplicar, revisión de la Convocatoria, entre otros.

- De igual forma, es necesario costear todos los cargos del personal que ingresaría a ocupar los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y la proyección de las liquidaciones de los que vienen ocupando estos empleos.

5.2. Costo salario de empleos

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	SUELDO BÁSICO
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	050	2	Directivo	\$7.504.687
ASESOR	105	2	ASESOR	\$4.967.603



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04	PROFESIONAL	\$4.293.696
------------------------------	-----	----	-------------	-------------

5.3. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes del IDT se realizará de acuerdo a la naturaleza del empleo y la situación administrativa correspondiente:

- Provisión de Vacantes temporales en empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

La Entidad proveerá estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento TH-P02 Provisión y desvinculación de Talento Humano.

- Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos. Para la vigencia 2020, se ofertó en la OPEC de la CNSC con el número 108612, el cargo denominado Profesional Especializado Código 222 Grado 04.

Para el IDT es importante promover y participar de un proceso de selección de empleos a nivel distrital a través de un concurso adelantado por la CNSC con el fin de proveer por mérito los empleos de carrera que lleguen a generarse en 2020 y de esta forma bajar costos no solo para el IDT sino para las entidades que se sumen. Aquí es importante tener presente la normativa frente a concurso de ascenso abiertos y de ascenso prevista en la Ley 1960 de 2019.

- Provisión de vacantes definitivas y temporales en empleos de Carrera Administrativa mediante Encargos.

De ocurrir situaciones administrativas que den lugar a la asignación de Encargo, se aplicará entonces lo establecido en la Ley 909 de 2004, y sus Decretos reglamentarios, así como lo establecido por la CNSC y en el documento TH-P02 Provisión y desvinculación de Talento Humano.

- Vinculación de los servidores de Libre nombramiento y remoción en vacancias definitivas, previa verificación de requisitos y aplicación de pruebas comportamentales, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, el Instituto podrá atender la orientación dada en la Circular Externa 004 del 28 de enero de 2019 proferida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD.

Para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad, los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se plasman en los documentos oficiales que son remitidos a la Secretaría de Hacienda por parte del IDT.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

5.4 Racionalización de la Planta de Personal.

De ser necesario se llevarán a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el IDT se adopten medidas internas como lo son la capacitación permanente y la 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 2020.

Así mismo, de ocurrir, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se realizarán las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento, y la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario a través del proceso de Talento Humano adelantará, de ser necesario, la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

5.5. Actividades tácticas

Se concibe como una serie de pasos para materializar la provisión de los empleos.

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio. Para esta actividad se requiere un estudio de costos sobre la planta de personal total y su necesidad de provisión con la carga prestacional que se produzca.
2. Determinación del tipo de provisión (nombramiento ordinario, en encargo, provisional, Comisión de servicios). De acuerdo con la clase de nombramiento se procederá previa verificación de requisitos y condiciones que el empleo requiera.
3. Análisis de perfiles. De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), se inician los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, se verifican las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de confrontarlas con el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. También se realiza la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para los gerentes públicos. Para los

nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, debe aplicarse el procedimiento de selección de personal establecido en la estrategia para la retención del mejor talento humano.

4. Actualización Manual Específico de Funciones y Competencias. Es importante establecer especialmente para los empleos que se van a proveer por medio de concursos, determinar los perfiles requeridos para vincular personal competente y que responda a las necesidades de la entidad. En este punto es importante rescatar varios elementos como empleos transversales, empleos tipo, cuadros funcionales de acuerdo con la normativa vigente.

5. Aplicación de pruebas comportamentales para gerentes públicos. El uso de esta herramienta genera para la entidad un valor agregado en la selección y es necesario su costeo tanto a nivel interno como Distrital.

6. Determinación de realización del proceso de selección. Teniendo en cuenta que el principio constitucional del mérito, el Departamento debe proveer los cargos de carrera mediante procesos de selección adelantados por la CNSC y con la participación activa de la entidad, previa determinación de análisis presupuestal y de perfiles, teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 1960 de 2019, para la realización de concursos de ascenso y abiertos.

7. Participación en la etapa de planeación del concurso. Para el IDT es de vital importancia participar activamente en la etapa de planeación del proceso de selección, ya que la convocatoria se constituye en ley para las partes y en ella se establecen los parámetros que definen la Oferta Pública de Empleos de Carrera, OPEC, los perfiles requeridos y las funciones que corresponde a cada cargo convocado. En esta etapa es el Departamento quien junto con la CNSC analizan los perfiles propuesto, definen la clase de pruebas, establecen la duración, las formas de divulgación, los empleos para concurso de ascenso y empleos para concurso abierto, financiación y términos de pago, cronograma de ejecución y determinará los ejes temáticos.

8. Definición de ejes temáticos. Merecen un trato diferencial aunque se encuentran incluidos en la etapa de planeación, ya que son los contenidos básicos de referencia que se toman para construir las pruebas y que se ponen a disposición del aspirante. El IDT al construir los ejes temáticos asume el énfasis que desea darle a su proceso e identifica en el mismo las fortalezas que desea imponer a quienes se vinculen a la administración, el cual demostraran en el proceso de selección.

5.6. Estimación de los Costos de Personal.

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal del IDT provista en un 100% corresponde a \$6.192.497,000.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONOMICO
Instituto Distrital de Turismo

6. ANEXOS. COSTOS DE PLANTA 2020

PROYECTO DE PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES 2020

221 - INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

Pesos \$

CODIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO VIGENTE A Septiembre 2019 (1)	PROGRAMADO			VARIACION 2020/2019 (8) = (4)/(1)
			RECURSOS ADMINISTRADOS (2)	APORTES DISTRITO (3)	TOTAL (4) = (2) + (3)	
3	GASTOS	23,541,319.000	0	23,947,217.000	23,947,217.000	1.7%
3-1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	7,388,182.000	0	7,757,497.000	7,757,497.000	5.0%
3-1-1	Gastos de personal	5,668,547.000	0	6,192,497.000	6,192,497.000	5.5%
3-1-1-01	Planta de personal permanente	5,868,547.000	0	6,192,497.000	6,192,497.000	5.5%
3-1-1-01-01	Factores constitutivos de salario	4,224,129.000	0	4,514,729.000	4,514,729.000	6.9%
3-1-1-01-01-01	Factores salariales comunes	2,979,487.000	0	3,221,453.000	3,221,453.000	8.1%
3-1-1-01-01-01-0001	Sueldo básico	2,202,554.000	0	2,295,868.000	2,295,868.000	4.2%
3-1-1-01-01-01-0004	Gastos de representación	291,183.000	0	303,915.000	303,915.000	4.4%
3-1-1-01-01-01-0005	Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo Suplementario	34,084.000	0	35,103.000	35,103.000	3.0%
3-1-1-01-01-01-0006	Bonificación por servicios prestados	73,579.000	0	76,429.000	76,429.000	3.9%
3-1-1-01-01-01-0010	Prima de navidad	219,213.000	0	344,687.000	344,687.000	57.2%
3-1-1-01-01-01-0011	Prima de vacaciones	158,894.000	0	165,451.000	165,451.000	4.1%
3-1-1-01-01-01-02	Factores salariales especiales	1,244,642.000	0	1,293,276.000	1,293,276.000	3.9%
3-1-1-01-01-02-0001	Prima de antigüedad	29,005.000	0	20,418.000	20,418.000	-29.6%
3-1-1-01-01-02-0002	Prima Técnica	848,483.000	0	890,560.000	890,560.000	5.0%
3-1-1-01-01-02-0003	Prima Semestral	367,154.000	0	382,298.000	382,298.000	4.1%
3-1-1-01-02	Contribuciones inherentes a la nómina	1,496,970.000	0	1,558,677.000	1,558,677.000	4.1%
3-1-1-01-02-01	Aportes a la seguridad social en pensiones	417,615.000	0	434,830.000	434,830.000	4.1%
3-1-1-01-02-01-0001	Aportes a la seguridad social en pensiones públicas	227,146.000	0	236,068.000	236,068.000	3.9%
3-1-1-01-02-01-0002	Aportes a la seguridad social en pensiones privadas	190,469.000	0	198,762.000	198,762.000	4.4%
3-1-1-01-02-02	Aportes a la seguridad social en salud	295,613.000	0	308,007.000	308,007.000	4.1%
3-1-1-01-02-02-0001	Aportes a la seguridad social en salud pública	45,785.000	0	6,533.000	6,533.000	85.7%
3-1-1-01-02-02-0002	Aportes a la seguridad social en salud privada	250,028.000	0	301,474.000	301,474.000	20.6%
3-1-1-01-02-03-0001	Aportes de cesantías a fondos públicos	229,729.000	0	279,931.000	279,931.000	21.9%
3-1-1-01-02-03-0002	Aportes de cesantías a fondos privados	175,074.000	0	141,574.000	141,574.000	19.1%
3-1-1-01-02-04	Aportes a cajas de compensación familiar	160,258.000	0	166,855.000	166,855.000	4.1%
3-1-1-01-02-04-0001	Compensar	160,258.000	0	166,855.000	166,855.000	4.1%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

3-1-1-01-02-05	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	18.165.000	0	18.913.000	18.913.000	4.1%
3-1-1-01-02-05-0001	Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos	18.165.000	0	18.913.000	18.913.000	4.1%
3-1-1-01-02-06	Aportes al ICBF	120.193.000	0	125.142.000	125.142.000	4.1%
3-1-1-01-02-06-0001	Aportes al ICBF de funcionarios	120.193.000	0	125.142.000	125.142.000	4.1%
3-1-1-01-02-07	Aportes al SENA	80.123.000	0	83.425.000	83.425.000	4.1%
3-1-1-01-02-07-0001	Aportes al SENA de funcionarios	80.123.000	0	83.425.000	83.425.000	4.1%
3-1-1-01-03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	147.448.000	0	119.091.000	119.091.000	-19.2%
3-1-1-01-03-01	Indemnización por vacaciones	111.800.000	0	91.000.000	91.000.000	-18.6%
3-1-1-01-03-02	Bonificación por recreación	12.231.000	0	12.764.000	12.764.000	4.4%
3-1-1-01-03-05	Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	22.119.000	0	13.975.000	13.975.000	-36.8%
3-1-1-01-03-06	Prima Secretarial	1.296.000	0	1.352.000	1.352.000	4.2%

Elaborado por: Alberto Amaya Páez, Profesional Especializado, Talento Humano – Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario. *MP*
Revisado por: Edwin Oswaldo Peña Roa, Subdirector de Gestión Corporativa y CD. *[Firma]*

