



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

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

IDT

2021

Enero de 2021



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 en el 2021 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 2021 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.

Mediante el Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020, se formuló la estrategia para la revisión y ajuste del Plan Estratégico del IDT para el periodo 2020-2024, mediante un ejercicio planificado y concertado que involucró a toda la comunidad institucional, partiendo de las líneas estratégicas definidas en el Plan de Desarrollo para plantear los retos institucionales que contribuirán a hacer de Bogotá un destino turístico competitivo líder en Latinoamérica.

El proyecto de inversión del IDT 7709 “Mejoramiento y fortalecimiento de la capacidad institucional del Instituto Distrital de Turismo IDT”, se encuentra inscrito en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, cuyo objetivo principal “Mejorar el nivel de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineado a una adecuada infraestructura física, operativa y tecnológica, para el desarrollo armónico de los procesos del IDT”. A través de este proyecto se desarrollan actividades para el fortalecimiento de los procesos de planeación y direccionamiento estratégico para una gestión por procesos orientada a la sostenibilidad de las políticas del MIPG, así como para el mejoramiento de la infraestructura física, operativa y tecnológica del IDT, contribuyendo al adecuado funcionamiento de la entidad.

En el marco del proyecto de inversión 2021 está el Programa “Gestión pública efectiva”, cuya meta es proveer el 100% del recurso humano requerido para apoyar la gestión de áreas transversales del IDT, 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 así 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	4	0	0
ASESOR	6	0	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	0	0
PERIODO FIJO	0	0
PERIODO INSTITUCIONAL	0	0
TEMPORAL O TRANSITORIO	0	0



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

TOTAL	1	0
--------------	----------	----------

Vacantes definitivas

TOTAL VACANTES DEFINITIVAS IDT					
Ubicación	Directivo	Asesor	Profesional	Asistencial	Total vacantes
Subdirección de Gestión del Destino	0	0	1	0	1
Total	0	0	1	0	1

En consecuencia, al 15 de enero de 2021 se encuentra una (1) vacante en la planta de personal. 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 Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para llevarse a concurso público Distrito Capital 4 que se pretende realizar por el citado ente en la actual vigencia.

5.2. Costo salario de empleo en vacancia

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	SUELDO BÁSICO
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.

En 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 través de un concurso adelantado por la CNSC, con el fin de proveer por mérito el empleo o empleos de carrera que lleguen a generarse con motivo de un rediseño organizacional en el 2021.

- 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, como también el derecho preferente de los funcionarios de carrera administrativa.

Por supuesto, también es menester dar cumplimiento a las acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes al sector público distrital de por lo menos el 10% del total de planta y de personas con discapacidad de por lo menos del 3% del total de planta (Circular 018 de 2020).

Lo anterior, ante una eventual ampliación de personal que se genere con ocasión del proceso de rediseño organizacional que actualmente se adelanta por el Instituto Distrital de Turismo.

- 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 atenderá lo establecido en la Circular externa 004 del 28 de enero de 2019 proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD en la que se dan lineamientos para el acceso al servicio de Evaluación de Competencias de los empleos de naturaleza gerencial de las entidades distritales – SEVCOM – DASCD, en la que sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora, se prevé el fortalecimiento de la selección de gerentes públicos, a partir de la evaluación de competencias comportamentales.

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.

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 acciones de transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia 2021.

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. En la presente vigencia se adoptará la Resolución para modificar el perfil de Asesor 105 – 02 Control Interno de la entidad en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto No.498 de 2020. También se efectuará la actualización del Manual Específico de Funciones a nivel de perfil profesional, núcleos básicos de conocimiento y responsabilidades para los cargos existentes.

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 2021, el costo total de la planta de personal del IDT provista en un 100% corresponde a \$6.279.642.000

6. ANEXOS. COSTOS DE PLANTA 2021

CÓDIGO RUBRO	NOMBRE DEL RUBRO	Apropiación Inicial
13101010101	Sueldo básico	2.387.304.000
13101010104	Gastos de representación	326.569.000
13101010105	Horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno	25.705.000
13101010108	Bonificación por servicios prestados	78.263.000
13101010110	Prima de navidad	342.003.000
13101010111	Prima de vacaciones	138.702.000
13101010201	Prima de antigüedad	26.028.000
13101010202	Prima técnica	927.788.000
13101010203	Prima semestral	347.134.000
1310101020101	Aportes a la seguridad social en pensiones pública	241.734.000
1310101020102	Aportes a la seguridad social en pensiones privada	229.132.000
1310101020201	Aportes a la seguridad social en salud pública	16.930.000
1310101020202	Aportes a la seguridad social en salud privada	313.829.000
1310101020301	Aportes de cesantías a fondos públicos	245.690.000
1310101020302	Aportes de cesantías a fondos privados	170.572.000
1310101020401	Compensar	179.052.000
1310101020501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	25.511.000
1310101020601	Aportes al ICBF de funcionarios	133.265.000
1310101020701	Aportes al SENA de funcionarios	90.547.000
13101010302	Bonificación por recreación	18.190.000
	Reconocimiento por permanencia en el servicio	
13101010305	público	12.262.000
13101010306	Prima secretarial	3.432.000
	TOTAL	6.279.642.000

Elaborado por: Alberto Amaya Páez, Profesional Especializado, Talento Humano – Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario. 

Revisado por: Edwin Oswaldo Peña Roa, Subdirector de Gestión Corporativa y CD. 