



Instituto Colombiano de
Antropología e Historia



La cultura
es de todos

Mincultura



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D. C ENERO 2021





Instituto Colombiano de
Antropología e Historia



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

AÑO 2021

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. 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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.





Instituto Colombiano de
Antropología e Historia



La cultura
es de todos

Mincultura

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 066 del 2000 y modificada mediante Decreto 0148 de 2013, y está actualmente conformada de la siguiente manera:

NIVEL DIRECTIVO	CÓDIGO	GRADO	3
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	0015	20	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FIN.	0150	16	1
SUBDIRECTOR TECNICO	0150	16	1
NIVEL ASESOR	CÓDIGO	GRADO	1
ASESOR	1020	6	1
NIVEL PROFESIONAL	CÓDIGO	GRADO	27
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	9
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2028	11	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	1
NIVEL TECNICO	CÓDIGO	GRADO	5
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1
TECNICO OPERATIVO	3132	12	3
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3100	12	1
NIVEL ASISTENCIAL	CÓDIGO	GRADO	8
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS			44
TRABAJADORES OFICIALES			37
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			81





Instituto Colombiano de
Antropología e Historia

ICANH



La cultura
es de todos

Mincultura

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, lo que ha generado el incremento de vinculación por medio de OPS.

En este contexto, el Instituto Colombiano de Antropología e Historia, se encuentra desarrollando el estudio de rediseño institucional, gestión que se presentará ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta global suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

