

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2026

Gestión de Talento Humano

Contenido	
INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	6
2. ALCANCE.....	6
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	6
5. PRESUPUESTO PLANTA DE PERSONAL.....	9
6. PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA EL AÑO 2026.....	9
7. COSTO DE PLANTA DE PERSONAL PROYECTADA.....	10
8. Planta de cargos 2026.....	1

INTRODUCCIÓN

El plan de previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión que permite identificar los requerimientos de personal necesarios para cumplir con los objetivos de la entidad, identificando las necesidades de acuerdo a los planes estratégicos y las proyecciones futuras de la entidad.

El Instituto Departamental de Bellas Artes, es una Institución Universitaria de Educación Superior Estatal; es un establecimiento público de orden departamental creado mediante ordenanza No. 08 de 1936 emanada de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca y modificado por normas posteriores, con patrimonio propio, autonomía administrativa y personería jurídica; adscrito al Departamento del Valle del Cauca y vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo atinente a las políticas y a la planeación educativa. Se rige por las disposiciones contenidas en la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y las demás normas que le sean aplicables; así, como las expedidas en el ejercicio de su autonomía.

En el año 2003 el Instituto Departamental de Bellas Artes realiza una reforma administrativa por requerimiento de la Gobernación del Valle, teniendo en cuenta que se hacía necesario contar con una viabilidad financiera y ajustar los gastos de funcionamiento de la institución, que le permitieran la continuidad de los procesos académicos e institucionales, con el fin de racionalizar el gasto de funcionamiento de la entidad eliminó de la planta 57 cargos.

Desde el año 2004 con la evolución administrativa del estado se han generado nuevas necesidades para atender como parte de la gestión pública, creadas para mantener un mejor control y servicio a toda la comunidad, como son el control disciplinario, seguridad y salud en el trabajo, medición a la gestión y planeación, procesos de acreditación tanto de los programas académicos como la institucional y los procesos necesarios para el normal funcionamiento de la entidad.

La entidad requiere proyectar el recurso humano como componente fundamental de la planeación, preparando un pronóstico de la cantidad y nivel de los cargos necesarios para cumplir con los objetivos de la Institución, contar con la estimación de las necesidades futuras de la entidad en cuanto a los recursos humanos de acuerdo al plan estratégico, al plan de desarrollo, las necesidades encontradas y las proyecciones de crecimiento establecido.

El cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, permite identificar y atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio normal de la entidad y para el logro de sus objetivos institucionales.

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.

2. 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 el año 2021, la entidad adelantó un estudio de rediseño organizacional en aplicación del Decreto 1800 de 2019, que precisa que las entidades públicas deben revisar los instrumentos de gestión existentes, de tal manera que la organización pueda cumplir con los compromisos, tanto estatutarios como misionales y sociales, contenidos en los diferentes planes, programas y proyectos del Plan de desarrollo del instituto y del departamento.

Con fundamento en estas disposiciones de carácter normativo, emitidas para mejorar el desempeño institucional, en el año 2023 mediante el Acuerdo No. 007 del 14 de abril de 2023, la entidad ajustó la planta de cargos, con el fin de que todas las áreas propicien el mejoramiento de las condiciones en la calidad de vida laboral de los funcionarios, fortalecimiento de las actividades en los procesos, reconocimiento e importancia de algunas áreas para el desarrollo integral y las actividades que mejoren la gestión académica.

Que del estudio realizado se determinó varios cargos de todos los niveles que requiere la entidad, sin embargo, por el presupuesto de la entidad se ha debido realizar de forma gradual el proceso de ajuste de la planta de cargos de personal, por lo que para el año 2026 la entidad tiene proyectado realizar un estudio de cargos.

1. OBJETIVO

El objeto principal de Plan de Previsión de Recursos Humanos, es evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las dependencias de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

2. ALCANCE

Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período 2025 y por ultimo efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de la identificación de las necesidades con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. MARCO NORMATIVO

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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c)..

4. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Mediante el Acuerdo No. 007 del 14 de abril de 2023, la entidad ajusto la planta de cargos, con el fin de que todas las áreas propicien el mejoramiento de las condiciones en la calidad de vida laboral de los funcionarios, fortalecimiento de las actividades en los procesos, reconocimiento e importancia de algunas áreas para el desarrollo integral y las actividades que mejoren la gestión académica.

Teniendo en cuenta que la proyección de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal del Instituto Departamental de Bellas Artes con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Capacitación, Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros.

El Instituto Departamental de Bellas Artes a la fecha, cuenta con una planta de personal compuesta de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS POR NIVELES	Tipo de Nombramiento	Número Cargos
NIVEL DIRECTIVO		
Rector de Institución Universitaria	LNR	1
Vicerrector de Institución Universitaria	LNR	2
Decano de Institución Universitaria	LNR	3
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	LNR	1
NIVEL ASESOR		
Asesor de Control Interno	LNR	1
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	LNR	1
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	LNR	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	LNR	1
NIVEL PROFESIONAL		
Tesorero General	LNR	1
Profesional Universitario Facultad	Carrera Administrativa	3
Profesional Universitario – Área y Títulos	Carrera Administrativa	12
Maestro en Artes - Titiritero	Carrera Administrativa	3
NIVEL TECNICO		
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	8
NIVEL ASISTENCIAL		
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	2
Auxiliar Administrativo - Fonotecario	Carrera Administrativa	1
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	9
Secretario	Carrera Administrativa	3
Ayudante - Facultad	Carrera Administrativa	5
Operario - Utilero, Recepcionista, Conserje	Carrera Administrativa	3
Ayudante - Mensajero	Carrera Administrativa	1
Auxiliar de Servicios Generales	Carrera Administrativa	1
Auxiliar de Servicios Generales	Carrera Administrativa	7
Celador	Carrera Administrativa	1
Total		71

Planta Académica-Administrativo

Descripción	Cantidad
Cargos	175
Administrativos	57
Directivos	7
Asesores	4
Artísticos	4
Trabajadores Oficiales	41
Docentes	62

Planta Docente

PLANTA DE CARGOS POR NIVELES	Tipo de Nombramiento	Número Cargos
PROFESORES		
Profesor Tiempo Completo	Carrera Docente	43
Profesor medio tiempo	Carrera Docente	19
Total Planta Profesores		62

Trabajadores Oficiales

PLANTA DE CARGOS POR NIVELES	Tipo de Nombramiento	Número Cargos
TRABAJADORES OFICIALES		
Director Banda Departamental	Contrato de Trabajo	1
Subdirector Banda Departamental	Contrato de Trabajo	1
Músico	Contrato de Trabajo	39
Trabajadores Oficiales		41

A diciembre de 2025 el nivel de provisión de empleos de la planta de personal del Instituto Departamental de Bellas Artes fue del 82.7%, con un 17.2% de empleos vacantes, con un incremento de un 9.9% las vacancias que presentaba la entidad frente al año 2024.

La entidad le ha apostado a realizar las convocatorias permites que permita tener la ocupación total de la planta de cargos, con el fin de ser más eficientes en la prestación del servicio.

Para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se han utilizado las situaciones administrativas, derecho preferencial a Encargo, Comisión, Nombramiento Provisional, así mismo, se adelanta la asignación de funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes temporalmente.

Se adjunta tabla de la planta de personal actualizada para el 2026; y aunque en el año 2023 se realizó un importante ajuste a la planta de personal la cual no tenía modificaciones importantes desde el año 2003, es evidente que la operación de la

entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que la planta de personal no está acorde con la estructura organizacional, y esta no es suficiente para atender la operación actual de la misma, por lo que se hace necesario proyectar una planta de cargos que cumpla con las necesidades mínimas de la institución, para la cual se gestionara el levantamiento de la información necesaria como lo es el análisis de cargas de trabajo, sin embargo, se debe realizar una gestión política ante la Gobernación del Valle que permita contar con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo esta proyección

5. PRESUPUESTO PLANTA DE PERSONAL

Con el fin de atender las necesidades de planta de personal, la entidad presupuestó para la vigencia 2026 un valor de **\$10.756.045.497** para los pagos de personal de planta permanente, los cuales incluyen los salarios, seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales

6. PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA EL AÑO 2026

Que una vez evaluada la planta de cargos del Instituto Departamental de Bellas Artes y teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y a consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del estado, del Ministerio de Educación y de la Entidad, se requiere realizar un análisis proyectado de las necesidad de personal para el año 2026, estableciendo el número de empleos y el nivel requerido necesario para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, siempre teniendo en cuenta lo factores de eficiencia y racionalización del gasto público.

Esta proyección corresponde a una planta ideal administrativa que permita suplir las necesidades de cargos, cumplir con procesos de acreditación institucional, acreditación de programas académicos, acreditación en procesos de calidad, mejorar lo programas infraestructura tecnológica, procesos de control interno disciplinario y demás requeridos para el correcto funcionamiento de la Institución.

Para poder llevar a cabo la implementación de esta planta de cargos, el Instituto Departamental de Bellas Artes debe realizar los trámites ante la Asamblea Departamental donde solicita una reforma a la estructura organizativa y contar con la voluntad política presupuestal para la creación de los mismo, para lo anterior se requiere realizar una gestión ante la Gobernación del Valle para la creación de estos cargos, una vez se cuente con un estudio de cargas de trabajo que sirva como sustento para la creación de los nuevos cargos.

2026			
Nivel	Área	Descripción	Cantidad
Directivo	Rectoría	Secretaría General	1
		Control Interno Disciplinario Juzgamiento	1
Profesional Especializado	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Sistemas	1
Profesional	Vicerrectoría Académica	Bienestar	1
	Rectoría	Planeación	1
	Facultad de Artes Visuales y Aplicadas	Profesional Facultad	1

Con el fin de cumplir con las necesidades de la entidad, se hace necesario crear 6 cargos, con el fin de cumplir con el proyecto de capacitación y formación formal virtual y los requerimientos que se han generado por ley.

7. COSTO DE PLANTA DE PERSONAL PROYECTADA

Teniendo en cuenta los salarios establecidos en el presupuesto de la entidad para la vigencia 2026 y con la proyección de incremento, teniendo en cuenta el acuerdo que Decree el Gobierno Nacional, más lo acordado con los sindicatos que han suscrito acuerdo y convención colectiva, el costo de la proyección de la nueva planta de cargos propuesta, como se indicó anteriormente, requiere de una gestión política ante la Gobernación del Valle del Cauca, para poder contar con los recursos económicos necesarios para cubrir el costo de la planta de personal de la entidad.

Proyectó: Ku Inti Kan P. Garavito Gualdron – Profesional Universitario (E.)

8. Planta de cargos 2026

Planta Actual							Proceso			Naturaleza del Cargo		Vacantes	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A	L.N. y R.		Trabajador Oficial
Rectoría	1	Directivo	Rector	48	4	\$ 20.209.205	X				X		
Rectoría	2	Directivo	Vicerrector	98	3	\$ 11.724.759	X				X		
Rectoría	3	Directivo	Decano	7	2	\$ 11.346.548	X				X		
Rectoría	1	Directivo	Jefe Oficina Control Interno Disciplinario	6	1	\$ 7.897.500	X				X		
Rectoría	1	Asesor	Control Interno	105	2	\$ 6.543.279	X				X		
Rectoría	1	Asesor	Comunicaciones	115	1	\$ 6.543.279			X		X		
Rectoría	1	Asesor	Jurídico	115	1	\$ 6.543.279			X		X		
Rectoría	1	Asesor	Planeación	115	2	\$ 6.543.279	X				X		
Vicerrectoría Administrativa	1	Profesional	Tesorero	201	4	\$ 6.911.334			X		X		
Decanaturas	3	Profesional	Profesional	219	3	\$ 6.560.494		X		X			
Vicerrectoría y Rectoría	12	Profesional	Profesional	219	2	\$ 5.664.693		X	X	X			Existen 6 Vacantes definitivas
Maestro	3	Profesional	Maestro Artes	209	1	\$ 3.909.277		X		X			Existen 1 Vacantes definitivas
Vicerrectorías	8	Técnico	Técnico	367	1	\$ 3.832.515			X	X			Existen 1 Vacantes definitivas

Rectoría y Vicerrectoría	2	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	8	\$ 4.141.828			X	X		
Biblioteca	1	Asistencial	Auxiliar Fonotecario	407	7	\$ 3.720.659			X	X		
Vicerrectorías	9	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	6	\$ 3.316.245			X	X		Existen 2 Vacantes definitivas
Secretario	3	Asistencial	Secretario	440	5	\$ 3.222.479			X	X		
Facultad	5	Asistencial	Ayudante Facultad	472	4	\$ 2.856.699			X	X		Existen 1 Vacantes definitivas
Facultad	3	Asistencial	Operario, Utilero, Conserje, Recepcionista	487	3	\$ 2.468.432			X	X		Existen 1 Vacantes definitivas
Gestión de Talento Humano	1	Asistencial	Mensajero	472	2	\$ 2.102.994			X	X		
Gestión de Recursos Físicos	1	Asistencial	Auxiliar Servicios generales	470	2	\$ 2.102.994			X	X		Existen 1 Vacante Definitiva
Gestión de Recursos Físicos	7	Asistencial	Auxiliar Servicios generales	470	1	\$ 2.013.971			X	X		
Gestión de Talento Humano	2	Asistencial	Celador	477	1	\$ 2.013.971			X	X		Existen 1 Vacantes definitivas
Profesor tiempo completo	43					\$ 4.659.618		X				Existen 6 Vacantes
Profesor Medio Tiempo	19					\$ 2.329.809		X				Existen 5 Vacantes
Director de Banda Departamental	1					\$ 9.120.050		X			X	
Subdirector Banda Departamental	1					\$ 5.664.694		X			X	
Músico	39					\$ 3.909.277		X			X	Existen 1 Vacantes definitivas