

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2022

<b>Aprobó: Líder de proceso</b>	<b>Aprobó: Jefe Oficina Asesora Planeación</b>
Edwin Oswaldo Peña Roa	Gloria Verónica Zambrano Ocampo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

## Contenido

### TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo General. ....	3
2. Objetivos Específicos .....	3
3. Introducción.....	3
4. Alcance .....	3
5. Previsión del recurso 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

## 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 2022 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 Plan de Previsión de recursos humanos 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 dichos requerimientos.

El Plan de Previsión de recursos humanos, tiene por objeto sugerir acciones de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

## 4. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2022 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

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 2022 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*”.



	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
	<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1

## 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 se 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 en provisionalidad.

CARGOS	OCUPADOS	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	5	0	0
ASESOR	6	0	1
PROFESIONAL	27	1	0
TÉCNICO	2	0	1
ASISTENCIAL	5	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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

### Vacantes definitivas

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

En consecuencia, al 12 de enero de 2022 se encuentra una (1) vacante definitiva en la planta de personal. Es el empleo denominado **Profesional Especializado Código 222 Grado 04** asignado a la Subdirección de Gestión del Destino, actualmente provisto mediante encargo. Por ser de Carrera Administrativa fue ofertado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para llevarse a concurso público a realizar por el citado ente.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

Es menester indicar la situación del cargo denominado **Profesional Especializado Código 222 Grado 04** asignado a la Subdirección de Gestión del Destino, identificado con el Código OPEC 108612, el cual tras el proceso meritocrático Distrito Capital 4, y la expedición de la lista de elegibles de la CNSC - Resolución Nro.10877 del 17 de noviembre de 2021, derivó en el nombramiento que mediante la Resolución 281 de 9 de diciembre de 2021 se hizo a la ciudadana **CLAUDIA LUCÍA BARRERA RODRÍGUEZ**. La citada informó a la entidad que se posesionará el día 8 de febrero de 2022.

Así mismo se debe aclarar que el cargo nominado **Asesor Código 105 Grado 02** – con funciones de Control Interno, fue designado mediante el Decreto 558 del 30 de diciembre de 2021, para la vigencia 2022 – 2025. La nombrada, doctora **GISETH LORENA RAMÍREZ RAMÍREZ**, aún no se ha posesionado por lo que mediante la Resolución 001 del 1 de enero de 2022, la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá encargo de las funciones del citado a la doctora **MARÍA NOHEMÍ PERDOMO RAMÍREZ**, actual Jefe de la Oficina de Control Interno de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB).

Sí las cosas, las tres (3) vacantes temporales se suscitan por los encargos en los empleos de Asesor Código 105 grado 02 – Control Interno, y Técnico Administrativo Código 307 Grado 01, y la provisionalidad en el empleo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 01.

## 5.2. Costo salario de empleo en vacancia

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	SUELDO BÁSICO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04	PROFESIONAL	\$4.666.995

## 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 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

- 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 – DASCSD 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 – DASCSD, 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.
- Provisión de Vacantes Definitivas de **Empleos de Carrera** mediante Concurso de Méritos.

En la vigencia 2021, se ofertó en la OPEC de la CNSC, 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 2022.

- Provisión de vacantes definitivas y/o 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 necesario 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).

## REQUISITOS PARA LA DESIGNACIÓN EN ENCARGO

Para ser encargado en empleo de carrera, el servidor público deberá cumplir con los siguientes requisitos:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

### 1. Tener derechos de Carrera Administrativa.

Esta condición se acreditará con la respectiva inscripción en el registro público de carrera que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, o con la certificación que sobre el particular expida la Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario del Instituto Distrital de Turismo - IDT.

**Nota.** A los empleados de carrera en encargo les asiste el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera. Al seleccionar el empleo de carrera en el que se postula para ser encargado expresa su voluntad de ser encargado, y con la aceptación de la designación en encargo se entenderá su renuncia al cargo en el cual está en calidad de encargo.

### 2. Que su última evaluación del desempeño laboral haya sido sobresaliente.

Corresponde a la calificación obtenida en el último período ordinario de evaluación del desempeño laboral, 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

En todo caso, debe aclararse que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, señala que *“en el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades”*.

### 3. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer y así sucesivamente.

Al respecto la Circular 20191000000117 establece:

*“Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.*

*“En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

*predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria.*

*“Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.”*

#### **4. Cumplir con el perfil de competencias y los requisitos de estudio y experiencia exigidos para ocupar el empleo vacante.**

Para verificar el cumplimiento de este requisito se tendrá en cuenta el manual de competencias, funciones y requisitos mínimos vigente del Instituto al momento de la designación en encargo.

El cumplimiento de requisitos mínimos de estudios y experiencia se verificará con base en la información que se encuentra en la historia laboral de los empleados de carrera de la entidad.

Para la determinación de cumplimiento de requisitos se tendrán en cuenta los factores de estudio y experiencia descritos en el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y las demás normas reglamentarias, así:

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.2 Estudios. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.*

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.3 Certificación Educación Formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.*

*“En los casos en que para el ejercicio de la respectiva profesión se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional.*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

*“De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que la modifiquen o sustituyan.*

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.4 Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.*

*“Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior. Dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar los títulos debidamente homologados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.*

*“Esta disposición no prorroga el término de los trámites que a la fecha de expedición del presente Decreto se encuentren en curso.”*

**Nota:** Para los empleos de Nivel Profesional no podrá ser compensado el título profesional.

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.*

*“Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.*

*“Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.*

*“En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.*

*“La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.*

*“Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

*“Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.*

*“Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.*

*“Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada.*

*“En el evento de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones educativas debidamente reconocidas y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.”*

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.*

*“Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.*

*“Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:*

- 1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.*
- 2. Tiempo de servicio.*
- 3. Relación de funciones desempeñadas.*

*“Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.*

*“Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).”*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

**5. Tener las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo en el que vaya a ser encargado.** Esta es una exigencia previa a la designación en encargo. La Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario conceptuará el cumplimiento de este requisito.

**6. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.**

Corresponde a sanciones disciplinarias impuestas en aplicación del Código Disciplinario Único dentro del año anterior a la designación en encargo. La Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario del IDT emitirá la correspondiente certificación.

Las sanciones disciplinarias impuestas durante el ejercicio del encargo no configuran causal para darlo por terminado, a menos que se trate de sanciones de suspensión provisional o destitución.

### **CRITERIOS DE DESEMPATE PARA LA PROVISIÓN POR ENCARGO.**

De conformidad con lo establecido en la Circular 20191000000117 de la CNSC y el DAFP, los criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos, son los siguientes:

“(…)

*Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios.*

*a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).*

*b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.*

*c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.*

*d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.*

*e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.*

*f) El servidor con derechos de carrera que acredite a condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".*

*g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

*h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997.*

*i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.”*

Todo 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.

Ahora, 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, formación y acciones de transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia 2022.

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 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

### 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</b>		
<b>Código</b> TH-PR04	Plan de Previsión de Recursos Humanos	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2022

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. Merece especial atención, los cuales 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 2022, el costo total de la planta de personal del IDT provista en un 100% corresponde a \$7.739.373.000. Esta cifra tiene incorporada una apropiación de novecientos millones de pesos (\$900.000.000) adicional, que fueron los recursos presupuestados para la vinculación de personal en los meses de NOVIEMBRE y DICIEMBRE de 2022.

Una vez se autorice el rediseño institucional y ampliación de la planta con los respectivos actos administrativos y formalidades que actualmente se adelantan ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, la Secretaría de Hacienda Distrital - SHD y la Junta Directiva del IDT, se podrá adelantar la provisión de empleos.

Elaborado por: Alberto Amaya Páez, Profesional Especializado, Talento Humano – Subdirección de Gestión 

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