

Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.-

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
4. ALCANCE	3
5. METODOLOGÍA DESARROLLADA	3
6. NORMATIVIDAD.....	3
7. MARCO CONCEPTUAL.	4
8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	6
10. MEDIDAS DE COBERTURA.	8
10.1. PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA EL AÑO 2026.....	8
10.2. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	9
10.3. EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS DE INSUFICIENCIA DE PERSONAL.....	9



Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

1. INTRODUCCIÓN

Mediante Acuerdo Distrital No. 0559 de 2022 *"Por medio del cual se crea el establecimiento público del orden distrital denominado "Institución Universitaria de las Culturales y las Artes Populares — IPC y se dictan otras disposiciones"*, regulado y vigilado por el Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, en los términos de la Ley 30 de 1992, vinculado a la Secretaría de Educación Distrital.

La estructura orgánica fue establecida por el Concejo Distrital en el mentado Acuerdo No. 0559 de 2022, desarrollada por el Acuerdo No. 04 de 2023 del Consejo Directivo y modificada por el Acuerdo 045 de 2025 *"Por el cual se modifica la Estructura Orgánica Funcional de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, se fijan las funciones de sus dependencias, se modifica parcialmente el Acuerdo 01 del 20 de octubre de 2023, se deroga el Acuerdo 04 del 20 de octubre de 2023 y se dictan otras disposiciones."* Posteriormente, el manual de funciones de la planta de cargos fue establecido mediante Resolución Rectoral No. 179 del 19 de agosto de 2025".

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano permite evidenciar las necesidades de personal de cada una de las dependencias de la institución frente a la actual planta global de empleos, así mismo busca, atender de manera eficiente los requerimientos de personal, asegurando la continuidad en la prestación del servicio público con calidad.

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, señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para su aprovechamiento en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Concretamente se indica en el artículo 17 que reza:

"ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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 periodo 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."

Posteriormente, el artículo 1 del Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración*

Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, adicionó el artículo 2.2.22.3.14., señalando que al 31 de enero de cada año, las entidades del Estado deben publicar en su página web planes institucionales, dentro de los que se encuentran el plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos.

Este plan se deriva del Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, adoptado mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 081 de 2025 y la Política de Talento Humano, adoptada mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 080 de 2025. Así mismo, todos los planes se articulan con el Plan de Desarrollo Institucional – Acuerdo 065 de 2025, garantizando coherencia entre los instrumentos de planeación y fortaleciendo la gobernanza institucional.

2. OBJETIVO GENERAL.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, tiene como objetivo garantizar los recursos humanos necesarios para que las unidades organizativas puedan atender y prestar de manera efectiva el servicio, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo público.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Son objetivos específicos del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, los siguientes:

- 3.1. Identificar la estructura organizacional aprobada por el Consejo Directivo y vigente para la vigencia 2026.
- 3.2. Identificar la planta de cargos actual.
- 3.3. Determinar las necesidades de personal para la prestación del servicio.
- 3.4. Estimar los costos de la planta global de personal, y asignación del presupuesto para su financiación en el año 2026.
- 3.5. Definir una alternativa viable a la vinculación de la planta de personal aprobada.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, es de aplicación general para toda la planta aprobada por el Consejo Directivo mediante Acuerdo 045 de 2025, tiene como alcance identificar las necesidades en temas de personal presentes y futuras de las unidades administrativas y efectuar la estimación de sus costos con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de los recursos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan de Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. METODOLOGÍA DESARROLLADA

El Plan de Previsión del Recurso Humano, para la vigencia 2026, con base en los criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la Planeación del Talento Humano. El plan se ha estructurado en tres (3) etapas definidas a saber: Análisis de Disponibilidad de Personal, Análisis de Necesidad de Personal, programación de medidas de cobertura y fuentes de financiación.

6. NORMATIVIDAD.

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co

Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

El Plan de Previsión de Recursos Humano como se indicó con antelación, es un imperativo contenido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de 2019, el cual está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientado a establecer la disponibilidad del personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir la misión y los objetivos institucionales.

Constitución Política de Colombia

- Título V. Capítulo 2. De la Función Pública

Ley 909 de 2004

- Artículos 15 *Las unidades de personal de las entidades.*
2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

Ley 1960 de 2019

- Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2482 de 2012

- Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

Decreto 1083 de 2015

- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017

- Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Decreto 612 de 2018

- Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

7. MARCO CONCEPTUAL.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los empleos públicos de carrera, los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, los empleos de período fijo y los temporales. (Ley 909 de 2004, art. 1)

La mentada norma en su artículo 19 establece que:

“ARTÍCULO 19.- El empleo público.

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El diseño de cada empleo debe contener:

- a.) *La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con*

Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b.) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c.) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”¹

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Directivo	Dirección general, formulación de políticas, adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar a la Alta Dirección.
Profesional	Demanda ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión.
Técnico	Sus funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo.
Asistencial	Actividades de apoyo a las tareas propias de los niveles superiores. Laborales manuales o de simple ejecución.

Tabla de elaboración propia, basada en el Capítulo II del Decreto 1083 de 2015

A nivel institucional, se determinó la estructura orgánica de la entidad mediante Acuerdo 01 de 2023 – Estatuto General y Acuerdo 04 de 2023, este último derogado por el Acuerdo 04 de 2025. En dicho acto administrativo, artículo primero se modificó la estructura orgánica funcional de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, de la manera que sigue:

1. CONSEJO DIRECTIVO
2. RECTORÍA
 - 2.1. SECRETARÍA GENERAL
 - 2.1.1. OFICINA JURÍDICA
 - 2.2. OFICINA DE PLANEACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
 - 2.3. OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES E INTERINSTITUCIONALES
 - 2.4. OFICINA DE COMUNICACIONES
 - 2.5. OFICINA DE CONTROL INTERNO
3. VICERRECTORÍA ACADÉMICA
 - 3.1. ESCUELAS DE CULTURAS Y ARTES

¹ Ley 909 de 2004.



Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

- 3.2. OFICINA DE PROYECCIÓN SOCIAL Y PROGRAMAS ESPECIALES
- 3.3. DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES
- 3.4. DIRECCIÓN DE APOYO A LA GESTION ACADÉMICA
4. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
- 4.1. OFICINA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR INSTITUCIONAL
- 4.2. OFICINA DE RECURSOS FINANCIEROS
- 4.3. OFICINA DE RECURSO FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS
5. ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN INTERNOS
- ✓ CONSEJO ACADÉMICO
- ✓ COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
- ✓ COMISIÓN DE PERSONAL
- ✓ COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Que, en el artículo trigésimo tercero ibíd., establece lo siguiente:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	Rector de Institución Universitaria	048	1
	Vicerrector	098	1
	Director Administrativo (Administrativo y Financiero)	009	1
	Secretario General de Institución Universitaria	084	1
	Director Operativo (Coordinadores de. Escuelas)	009	4
	Director Técnico (Coordinador Investigaciones. Coordinador Apoyo a la Gestión Académica)	009	2
	Jefe de Oficina (Proyección social y Programas especiales, Talento Humano y Bienestar Institucional)	006	2
ASESOR	Asesor de Control Interno	105	1
	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	115	1
	Jefe de Oficina de Planeación	115	1
	Asesor (Comunicaciones. Relaciones internacionales e Interinstitucionales)	105	2
PROFESIONAL	Profesional Universitario (Contador. Financiero)	219	2
	Tesorero General	201	1
TÉCNICO	Técnico Administrativo (Recurso Físicos)	367	1
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo (Rectoría)	425	1
	Secretaria (Vicerrectoría)	440	1
	Auxiliar Administrativo (Secretaría G. Dirección Administrativa)	407	2
TOTAL CARGOS			25

Posteriormente, se expidió el Manual de Planta de Cargos mediante Resolución Rectoral No. 179 del 19 de agosto de 2025, allí se clasifican los cargos por grado y código, se establecen las competencias y perfiles y se señalan los requisitos mínimos.

8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

- **IUIPC – NIT.** 901817826-2
- **Sede Principal:** Edificio Coltabaco – Calle 12 No. 1-12
- **Página Web:** www.iuipc.edu.co



Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

La Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC a la fecha, cuenta con una planta de personal compuesta por trece (13) cargos de los veinticinco (25) creados por el Acuerdo 045 de 2025, de los cuales once (11) son cargos directivos y seis (6) son docentes.

PLANTA VIGENTE A 31 DE ENERO DE 2026						
No.	NIVEL JERÁRQUICO	GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	TIPO DE PROVISIÓN DE EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS
1	DIRECTIVO	3	48	RECTORA	EN PROPIEDAD	1
2	DIRECTIVO	2	98	VICERRECTORA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
3	DIRECTIVO	2	64	SECRETARIO GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
4	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE ESCUELA DE MÚSICA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
5	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE ESCUELA DE TEATRO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
6	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
7	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE ESCUELA DE DANZAS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
8	DIRECTIVO	1	6	PROYECCIÓN SOCIAL Y PROGRAMAS ESPECIALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
9	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE APOYO A LA GESTIÓN ACADÉMICA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
10	DIRECTIVO	1	9	DIRECTOR DE INVESTIGACIONES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
11	ASESOR	2	105	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
12	DOCENTE	N/A	N/A	ESCUELAS DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES	TIEMPO COMPLETO	2
13	DOCENTE	N/A	N/A	ESCUELAS DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES	MEDIO TIEMPO	4

9. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL:

Consiste en el ejercicio que debe hacer la Institución Universitaria para definir la cantidad y calidad de las personas que se requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos.

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. VACANTES
------------------	--------------------------	--------------



Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

DIRECTIVO	10	2
ASESOR	1	4
PROFESIONAL	0	3
TÉCNICO	0	1
ASISTENCIAL	0	4
DOCENTE	6	0
SUBTOTAL	17	14
TOTAL	31	

De los 14 empleos vacantes a 31 de diciembre de 2025, 2 corresponden a nivel directivo, 4 de nivel de asesor, 3 nivel profesional, 1 nivel técnico y 4 asistenciales.

NECESIDADES DE PERSONAL	
DIRECTIVO	2
ASESOR	4
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	4
TOTAL	14



Gráfica de elaboración propia.

10. MEDIDAS DE COBERTURA.

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Institución Universitaria debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2026, cuyo presupuesto y fuente de financiación deberá estar enmarcada dentro del presupuesto aprobado para la vigencia fiscal 2026 por parte del Distrito Especial de Santiago de Cali.

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

Para poder contratar la planta mínima aprobada mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 045 de 2025, correspondiente a veinticinco (25) cargos administrativos, cuatro (4) docentes de tiempo completo y dos (2) docentes de medio tiempo; el área financiera realizó la proyección sin tener en cuenta ningún incremento legal, lo que arrojó la suma de SEIS MIL OCHOCIENTOS VEINTISIETE MILLONES TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$6.827.033.957)



Plan Institucional de Previsión del Talento Humano de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC.

Ahora bien, con el incremento legal de la función pública estimado tentativamente en un ocho por ciento (8%), arroja el valor de SIETE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE (\$7.366.392.800)

En lo que corresponde al costo de la planta actual, compuesta por diez (10) cargos directivos, dos (2) docentes de tiempo completo y cuatro (4) docentes de medio tiempo, asciende a la suma de TRES MIL SEISCIENTOS CATORCE MILLONES TREINTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$3.614.032.836). Con el incremento tentativo del ocho por ciento (8%) esta suma ascienda TRES MIL NOVECIENTOS DOS MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$3.902.548.238).

Mediante el Decreto No. 4112.010.20.1069 del 23 de diciembre de 2025 expedida por el Alcalde de Santiago de Cali, el Director Departamento Administrativo de Hacienda y el Director Departamento Administrativo de Planeación de Santiago de Cali, *"Por el cual se expide el Presupuesto General de Rentas, recursos de capital y apropiaciones para gastos del Distrito de Santiago de Cali para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2026, aprobado mediante Decreto 4112.010.20.1049 de 2025"*, el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares - IPC para la vigencia fiscal del año 2026 se aprobó por la suma de TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO MILLONES CIENTO VEINTICUATRO MIL CIENTO DOCE PESOS MCTE (\$35.668.124.112).

De la suma referenciada en el párrafo anterior la suma de VEINTITRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS MCTE (\$23.947.257.560) corresponde a recursos de inversión, y CINCO MIL MILLONES DE PESOS MCTE (\$5.000.000.000) a recursos de Funcionamiento.

Que para la planta de personal sólo puede tenerse en cuenta el presupuesto de funcionamiento y por tanto, se requiere gestionar recursos a través del Distrito Especial de Santiago de Cali y a través de los recursos derivados del servicio esencial de educación, procesos de investigación y extensión social.

10.2. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el personal nombrado con que actualmente cuenta la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC y contempla la realización de redistribución de funciones y demás medidas que permitan afrontar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

10.3. EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS DE INSUFICIENCIA DE PERSONAL

Para cubrir las necesidades y/o insuficiencias de personal y dar continuidad a la prestación de los servicios en la Institución Universitaria de las Culturas y las Artes Populares – IPC, considerando la limitación de los recursos financieros disponibles que permitan vincular la planta mínima de personal contemplada en el Acuerdo 045 de 2025, se debe recurrir a la utilización de la medida de cobertura externa a través de la aplicación de la figura de contratación de prestación de servicios, atemperándose a lo dispuesto en la normatividad vigente y al manual de contratación de la Institución.