



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

P.U. Laura Bermudez Manjarrés.





INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para el desarrollo de la misión institucional debe establecerse la previsión de los empleos que la institución requiere y cumplir con los derroteros establecidos por el DAFP que exige que el análisis de las necesidades de previsión de empleos se dé como resultado de su diagnóstico. Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos



humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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 quien se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.



OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la institución, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

METODOLOGIA

El Plan de Anual de Previsión de empleos de la IES INFOTEP para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

Dentro de la metodología se realizó un análisis de la necesidad tanto en la planta administrativa como docente; se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas (capacitación, reubicación de personal , situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otras); sin dejar a un lado las medidas externas las cuales estarán supeditadas a las directrices que se imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías, etc, igualmente la fuente de financiación que respalda suplir las vacantes o necesidades de personal.

PLAN ANUAL DE PREVISION DE EMPLEO DE RECURSOS HUMANOS

- ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL**

Como resultado del estudio técnico de viabilidad y factibilidad que soporta la necesidad de la estructura organizacional y administrativa que soporta el rediseño institucional, acorde a las necesidades de la institución elaborado en el mes de octubre del año 2020, la IES INFOTEP estableció componentes normativos y estimaciones financieras que soportaron la reestructuración administrativa que fijó la planta administrativa y profesoral actual, estando los empleos determinados para los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, y Asistencial así:

NIVEL DIRECTIVO			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Rector	042	20
1	Secretario General de Institución Técnica Profesional	058	14
2	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	096	14
3	Decano	003	4
NIVEL ASESOR			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado



1	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
NIVEL PROFESIONAL			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
7	Profesional Universitario	219	09
7	Profesional Universitario	219	02
NIVEL ASISTENCIAL			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Técnico Administrativo	367	9
7	Auxiliar Administrativo	407	14
6	Celadores	477	6
4	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
40	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO		

Así mismo, el Consejo Directivo mediante Acuerdo No. 041 del 30 de noviembre de 2020 aprobó la planta de personal profesoral de la IES INFOTEP, arrojando como resultado la siguiente Planta de Personal Profesoral actual:

NIVEL PROFESIONAL	
No. De Empleos	Denominación del empleo



22	Profesor Tiempo completo
4	Profesor Medio Tiempo
26	TOTAL PERSONAL PROFESORAL

Para el caso de la planta profesoral, compuesta por veintidós (22) cargos actualmente provistos, se encuentra pendiente la provisión de tres (3) cargos de profesor tiempo completo, pues uno (1) de medio tiempo que se encuentra vacante no puede proveerse de conformidad con lo reglado en el Acuerdo Directivo No. 041 de 2020.

Como resultado del concurso docente, fueron provistas once (11) plazas de profesores tiempo completo, de los cuales, en la actualidad se encuentran diez (10) vinculados en propiedad a la institución, estando las otras doce (12) provistas de manera provisional o vacantes.

A nivel de docentes hora cátedra u ocasionales las necesidades de este apoyo se establecen desde la parte académica con el apoyo del decano de facultad y los líderes de los diferentes programas académicos.

Las necesidades de este apoyo se dan para cada semestre académico y se vinculan mediante acto administrativo rectoral y sus pagos se realizan por los rubros Nación y recursos Propios

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Institución, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho que se cuenta con un Plan Anual de Vacantes.

• **NECESIDADES DE PERSONAL**

NECESIDADES DE PERSONAL														
ENTIDAD: INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "HUMBERTO VELASQUEZ GARCÍA"														
PLAN - PROGRAMA	PROYECTO	AREA O DEPENDENCIA	EMPLEOS REQUERIDOS			PERFIL DEL CARGO REQUISITOS		COMPETENCIAS		CARCTER		PROCESO		
			CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTUDIO	EXPERIENCIA FUNCIONALES	COMPORNTAMENTA LES	TEMPORAL	PERMANENTE	ESRTRATEGICO	MISIONAL	APOYO
			2	DECANO	003	4	PROFESIONAL EN EL AREA EXPECIFICA DE LA FALCULTAD QUE REPRESENTA Y TITULO DE POSGRADO EN EL AREA EXPECIFICA QUE REPRESENTA	36 MESES DE E.P.R.		X				X
			1	JEDE DE OFICINA INTERNA	105	2	TITULO PROFESIONAL EN DICIPLINA ACADEMICA DEL NUCLEO BASICO EN: DERECHO Y AFINES, INDUSTRIAL, ADMINISTRACION, ECONOMIA, CONTADURIA Y AFINES. Y TITULO N	24 MESES DE E.P.R.		X		X	X	



						<p>POSGRADO EN LA MODALIDAD DE ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LA FUNCION DEL CARGO.</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Analizada la planta de personal administrativa para el año 2023, se tiene una planta ocupada por treinta y cinco (35) funcionarios, quedando pendiente la provisión de dos cargos de Decano y un cargo de nivel asesor, de jefe de Control Interno.

En el caso de un cargo de auxiliar de servicios generales y un cargo de Celador que no se encuentran provistos, el Acuerdo No. 039 del 2020 previó en su artículo 4 que *“los cargos de nivel asistencial correspondientes a celador, auxiliar de servicios general y conductor mecánico, una vez queden vacantes, no serán provistos y se suprimirán de la planta de personal”*. En este sentido, mientras no se expida el acto administrativo que suprima dichos cargos de la planta de personal administrativo, continuará su vacancia, por lo que no serán objeto estudio dentro de las necesidades de provisión de empleos de que trata el presente plan.

El estudio de la planta de personal vigente de IES INFOTEP, permite obtener un diagnóstico, con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal, y así contar con las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando el principio de mérito para la provisión de las vacantes de carrera y demás situaciones administrativas que se deriven en el ejercicio de la función pública. Se define la cantidad y calidad de los servidores públicos que requiere la IES INFOTEP para desarrollar planes, programas y proyectos justificando las razones por las cuales se requiere, ya sea por deficiencias en la capacitación, mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o porque las cargas laborales así lo reclaman.



Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Institución e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha cuenta con un déficit de empleos existiendo la necesidad de modificar la planta de personal existente en la Institución, con la finalidad de dotarla de las herramientas idóneas y suficientes desde el punto de vista del recurso humano y organizacional que le permitan a la Institución contar con una estructura que le garantice la capacidad de atender con eficiencia las exigencias impuestas por los nuevos objetivos trazados, creando empleos para que ejecuten las funciones misionales que actualmente realizan contratistas de forma continua, fortaleciendo principalmente los procesos misionales y de apoyo.

Se aprecia que tanto la cantidad como los perfiles de los servidores públicos que conforman la planta global no son suficientes. En el corto plazo, la mayor parte de los procesos requieren más personal de los niveles profesional, técnico y asistencial, dado que la planta global es limitada para elevar la cobertura e insuficiente para cumplir planes estratégicos, de acción, de mejoramiento, así como las funciones, responsabilidades y objetivos de la Entidad de la forma que demandan los ciudadanos, creando sobrecargas de trabajo.

Por su parte, actualmente la IES INFOTEP no tiene planta temporal conforme a la ley 909/2004; su necesidad de apoyo a la gestión lo hace a través de contratación y el número de ellas corresponde a la necesidad del servicio de apoyo adicional a cada uno de los procesos y varía para cada vigencia.

Es importante resaltar que la Institución debe realizar los correspondientes estudios de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la medición de cargas de trabajo; lo anterior en atención a que se ha evidenciado que son insuficientes los cargos para el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas a la Institución, no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal de conformidad con lo dispuesto para la respectiva vigencia.



- **MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL**

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan para la vigencia fiscal 2023 como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

-Medidas internas

-Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.

- ✓ **MEDIDAS INTERNAS**

En caso de necesidad de personal de personal, se puede acudir a fuentes internas para suplir algunas de estas necesidades a través de procesos tales como reubicaciones, encargos, comisiones, capacitaciones y creación de plantas temporales.

Capacitación y desarrollo. En el Plan Institucional de Capacitación se han previsto temáticas para desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para un perfil específico con el fin de suplir necesidades de personal de las diferentes dependencias.

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán en forma continua las vacantes que resulten y se suplirán de acuerdo normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones

Convocatoria pública de méritos para proveer cargos en la planta profesoral: Es necesario que la institución convoque a concurso público de méritos para proveer los cargos de



docentes de planta en la modalidad de tiempo completo y que no fueron provisto a través del concurso realizado en el año 2021.

✓ **PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.**

En caso de presentarse la necesidad de proveer transitoriamente vacancias definitivas en empleos de carrea, la IES INFOTEP procederá, con la mayor brevedad posible, a proveerlos transitoriamente para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

* El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente. Estos empleos se proveerán, mientras se realizan el respectivo concurso de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

* El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria. Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales en los mencionados cargos cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015 y la reglamentación interna estipulada en la Resolución No. 2615 de 2019.

IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo 027 del 2 diciembre del 2022 el Consejo Directivo aprobó al presupuesto de ingresos, gastos e inversión con los recursos aportados por la Nación, recursos generados por la venta de servicios en la IES INFOTEP, para la ejecución del de 01 enero al 31 de diciembre 2023.



En lo que a los gastos de funcionamiento relacionados con el personal se proyecta la suma de \$ 7.815.408.207,38.

******Fin del documento******