

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO		Página: 1 de 9
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	Aprobó: Norbey Ivan Villota Solís Cargo: Vicerrector Administrativo	Aprobó: Nilsa Andrea Silva Cargo: Rectora (E)	
Fecha: 25 de Enero de 2022	Fecha: 26 de enero 2022	Fecha: 28 de enero 2022	



El Saber como Arma de Vida

PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2022

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 2 de 9

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2022

DIRECTIVOS

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
 Rectora (E)

NORBAY IVÁN VILLOTA SOLÍS
 Vicerrector administrativo

EQUIPO SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

OSCAR ANDRES MUÑOZ BURGOS
 Técnico administrativo de Talento Humano

MARÍA CAMILA CRUZ MEJIA
 Profesional Apoyo Talento Humano.

PSO- YENCI LILIANA DELGADO MONTENEGRO
 Profesional Apoyo TH - SST

MOCOA - PUTUMAYO
 ENERO 2022

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 3 de 9

1. Índice.	
2. Introducción. (opcional)	
3. Objetivo	5
4. Alcance.	5
5. Definiciones y siglas.	5
6. Documentos de referencia.	7
7. Condiciones generales.	9
8. Desarrollo del contenido.	9
9. Anexos y/o formatos (opcional).	30

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 4 de 9

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de gestión estratégica del Talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, entiende que el Talento Humano es uno de los activos más importantes en el desarrollo de su funcionamiento y de las funciones que se deriven, es por esto que se pretende la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios determinando sus necesidades con el fin de cubrirlas; con esto se determinarían las medidas de ingreso y el costo de contar con los funcionarios.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el 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.”*

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 5 de 9

1. Objetivo

Establecer el procedimiento para la previsión del recurso humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.

2. Alcance.

El plan de previsión de recurso humano se aplicará de manera global a cada una de las dependencias de la institución, inicia con la realización de un diagnóstico para la identificación de las necesidades de personal, continua con la definición del proceso para la previsión del recurso humano y finaliza con la publicación de las vacantes generadas a través de la CNSC.

3. Definiciones y siglas.

a. DEFINICIONES.

PLAN: Programa en el que se detalla el modo y conjunto de medios necesarios para llevar a cabo esa idea.

PERVISION: contar con lo necesario para poder resolver necesidades que podemos prever

RECURSO HUMANO: conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos.

VACANTE: Está relacionado con una posición, un cargo o un puesto. La vacante puede completarse con la incorporación de una persona ajena a la organización en cuestión. En el caso de un empleo, se contrata a un nuevo trabajador o a través de un movimiento interno.

REUBICACIÓN: Los trabajadores de una empresa, por otra parte, pueden ser parte de una reubicación cuando son cambiados de su puesto de trabajo.

TRASLADO: Llevar a alguien o algo hacia otro lugar, hacer pasar a alguien de un cargo o puesto, hacer que un acto se lleve a cabo en un momento diferente del previsto.

El traslado puede ser, por lo tanto, la movilidad de una persona. Es frecuente que el concepto se utilice para nombrar al desplazamiento obligatorio, ordenado por una autoridad o un superior jerárquico en un contexto determinado.

4. Documentos de referencia.

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:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 6 de 9

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.”

Adicionalmente también se tiene en cuenta la siguiente normatividad.

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- 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.
- Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005
- Ley 65 de 1989. Por la cual se crea el Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Decreto 846 de 2003. Por el cual se establece la Planta de Personal Administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Ordenanza 471 de 2006. Expedida por la Asamblea Departamental del Putumayo, el Instituto Tecnológico del Putumayo, fue incorporado al Departamento del Putumayo.
- Resolución 0129 de 2006. Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales ajustado para los empleados de la planta de personal del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Decreto 139 de 2007. Por medio de la cual se ajusta la planta de personal directivo y administrativo del establecimiento público educativo Instituto Tecnológico del Putumayo al sistema de nomenclatura, clasificación y codificación de empleos previstos en el Decreto 785 de 2005.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 7 de 9

- Acuerdo No CNSC 8736 por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO

5.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL – INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO

La planta de personal actual del Instituto Tecnológico del Putumayo, fue establecida mediante Decreto 846 de 2003. “Por el cual se establece la Planta de Personal Administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo”. Y ajustada mediante Decreto 139 de 2007. “Por medio de la cual se ajusta la planta de personal directivo y administrativo del establecimiento público educativo Instituto Tecnológico del Putumayo al sistema de nomenclatura, clasificación y codificación de empleos previstos en el Decreto 785 de 2005”. Está actualmente conformada por 20 cargos los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

TRES (3) CARGOS DIRECTIVOS:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Directivo	Rector	048	13			X			
Directivo	Vicerrector Académico	057	04			X			
Directivo	Vicerrector Administrativo	057	02			X			

UN (1) CARGO ASESOR:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Asesor	Asesor	105	01			X			

CUATRO (4) CARGOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Profesional	Profesional Universitario	219	09	X					
Profesional	Profesional Universitario	219	09	X					
Profesional	Profesional Universitario	219	07	X					
Profesional	Profesional Universitario	219	07	X					



MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 8 de 9

TRES (3) CARGOS TECNICO ADMINISTRATIVO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Técnico	Técnico Administrativo	367	12	X					
Técnico	Técnico Administrativo	367	12	X					
Técnico	Técnico Administrativo	367	12		X				

DOS (2) CARGOS TECNICO OPERATIVO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Técnico	Técnico Operativo	314	12	X					
Técnico	Técnico Operativo	314	12	X					

SIETE (7) CARGOS ASISTENCIALES:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓN ADM	COSTO ANUAL
Asistencial	Tesorero	407	23	X					
Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	20	X					
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	X					
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X					
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X					
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X					
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X				

La operación de la Institución se ha venido acrecentando desde el 2003, año en el que se establece la planta de personal, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decreto 846 de 2003, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la Institución, para determinar el personal necesario para el mejor funcionamiento de la Institución.

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 y estará sujeto al plan anual de vacantes de la institución

El Instituto Tecnológico del Putumayo, se encuentra en proceso de estudio de propuestas para la contratación de la consultoría con la finalidad de realizar el estudio de ampliación de planta de personal.

Una vez se realice la respectiva contratación el Instituto Tecnológico del Putumayo recibirá el Informe sobre disponibilidad de personal, que incluya identificación de los perfiles profesionales requeridos según el manual de funciones modificado parcialmente según resolución No. 0658 de julio 16 de 2019

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO	Página: 9 de 9

Posteriormente, los jefes de área, realizarán el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo, con el propósito de que los servidores cumplan de manera adecuada con las funciones asignadas a su cargo, y que los mismos sean competentes, comprometidos y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización

Se proyectarán las estrategias para determinar las maneras de cubrir las necesidades de personal en periodos anuales y considerando encargos o provisionalidad siguiendo el procedimiento establecido en la política de talento humano para la atracción, retención y retiro del personal.

La comisión de personal, deberá evaluar las diferentes estrategias para su debida ejecución.

6. ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES COMISIÓN DE PERSONAL VIGENCIA 2022

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Conformación comisión de personal para el período 2022-2024	Febrero/2022	Talento humano
Estudio de propuestas para la contratación de la consultoría con la finalidad de realizar el estudio de ampliación de planta de personal.	Marzo/2022	Comisión de personal Vicerrectoría administrativa
Convenio para estudio de ampliación de la planta de personal del ITP	Marzo/2022	Comisión de personal Vicerrectoría administrativa
Acompañamiento a las áreas de la institución para la identificación de necesidades de personal	Junio/2022	Comisión de personal
Proyección las estrategias para determinar las maneras de cubrir las necesidades de personal en periodos anuales y considerando encargos o provisionalidad siguiendo el procedimiento establecido en la política de talento humano para la atracción, retención y retiro del personal.	Agosto/2022	Comisión de personal Vicerrectoría administrativa