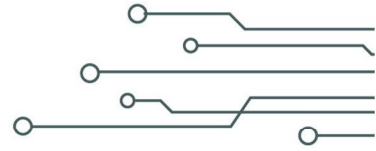


**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



**INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO
PÚBLICO EN EQUIDAD PRIMER SEMESTRE 2024**



**JUNIO 2024
BOGOTÁ D.C.**

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---

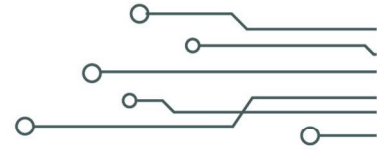
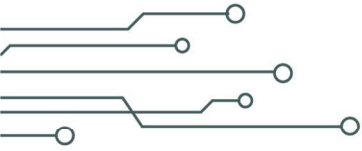


TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo	3
2. Alcance	3
3. Criterios	3
4. Metodología	4
5. Diseño de la Propuesta	4
6. Conclusiones	6
7. Recomendaciones	6



1. OBJETIVO

Revisar el adelanto de la gestión realizada por la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en cumplimiento a los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional para implementar de manera progresiva la planta temporal de personal, con condiciones técnicas y económicas, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.

2. ALCANCE

Este seguimiento comprende el primer semestre de la vigencia 2024, en cuanto a las actividades adelantadas para la formalización del empleo público en equidad, de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, acorde a la misionalidad de la Entidad y las necesidades de personal para su gestión, garantizando la prestación del servicio y el cumplimiento al Plan de Formalización Laboral para la administración pública.

3. CRITERIOS

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.

Ley 1780 del 2016. “Artículo 14. *Modificación de las plantas de personal. Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, (...)”.*

Ley 1955 de 2019. “Artículo 196. *Generación de empleo para la población joven del país. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas”.*

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1800 de 2019. Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Circular 100-005-2022. Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad – Vigencia 2023. Diciembre de 2022.

Circular Conjunta 100-011 de 2023, Ruta - Guía para rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral. del empleo público en equidad.

Resolución Interna 137 de 2023. Por la cual se crea y reglamenta el funcionamiento del Comité Técnico Multidisciplinario para el Proceso de Formalización Laboral de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.



Guía de fortalecimiento institucional. Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad. V1. Noviembre de 2022.

Abecé del plan de formalización laboral para la administración pública en equidad. V1. febrero de 2023.

4. METODOLOGÍA

Este seguimiento fue realizado mediante la solicitud de las respectivas evidencias, a la líder del proceso de Gestión de Talento Humano, en lo relacionado al avance de las actividades ejecutadas para dar cumplimiento al plan de formalización del empleo público, a lo cual Control Interno, realizó la revisión acorde a los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional en la materia.

Una vez cumplidas las fases de Alistamiento y Diagnóstico Institucional, de acuerdo con la *Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad*, expedida en noviembre de 2022 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adelantó las siguientes actividades:

5. DISEÑO DE LA PROPUESTA

A partir del documento denominado “*Estudio Técnico de Formalización Laboral*”, fueron analizados los factores externos que intervienen en el desarrollo, crecimiento y estructura de la ETITC, incluyendo los siguientes aspectos: “*Factor de política pública sectorial*”, “*Factor Económico (Presupuesto)*”, “*Factor Social*” “*Factor Ambiental*” y “*Factor Tecnológico*”, los cuales presentan la respectiva normatividad o lineamiento y el DOFA correspondiente, lo que permite a la Entidad adaptarse a los cambios, fomentar el desarrollo humano, gestión y desempeño misional, y generar un impacto sostenible en el desarrollo social, económico, político y ambiental del país de manera que se anticipa a los acontecimientos y toma decisiones basadas en evidencias.

En este sentido, la propuesta fue establecida a partir de la revisión de la situación actual de la Institución, la situación financiera y su comportamiento durante cuatro vigencias comprendidas desde el año 2020 al 2023, en este análisis se contó con la verificación de los procesos que conforman la Institución, como son los proceso estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación/control, a través de los cuales se priorizaron por dependencias y procesos los requerimientos de personal, así como, los productos o servicios requeridos y necesarios para cumplir con la misionalidad de la Entidad, lo que permite fortalecer los mecanismos de atención y la mejora continua en la presentación del servicio educativo.

De acuerdo con lo anterior, la planta de personal actual de la ETITC cuenta con 100 cargos distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	# Empleos	%
Directivo	11	11%
Asesor	2	2%
Profesional	35	35%
Técnico	28	28%
Asistencial	24	24%
Total general	100	100%

Fuente: Estudio Técnico de Formalización Laboral

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



A partir de lo anterior, la distribución de los empleos por tipo de proceso, se encuentra de la siguiente forma:

PROCESO	# Empleos
Estratégico	15
Misional	52
Seguimiento y Control	2
De Apoyo	31
Total general	100

Fuente: Estudio Técnico de Formalización Laboral

En este sentido, como resultado del estudio de cargas laborales de la ETITC, fue presentado ante el Consejo Directivo el 20 de marzo de 2024, para consideración y aprobación de viabilidad el proyecto de formalización laboral - planta temporal, distribuido de la siguiente forma:

Dependencia	Profesional	Técnico	Total
Rectoría	3		3
Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Institucional	4		4
Vicerrectoría Académica	14	4	18
Facultades	5		5
Instituto de Bachillerato Técnico Industrial	1		1
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	5	2	7
Vicerrectoría de Investigación, Extensión y Transferencia	5		5
Total general	37	6	43

Fuente: Estudio Técnico de Formalización Laboral

El cual fue aprobado para la formalización de 43 empleos, financiados con recursos de inversión para la vigencia 2024.

Dicha planta temporal será distribuida de acuerdo con el mpara de procesos y estructura actual, así:

Tipo de proceso	Proceso	Profesional	Técnico	Total	%
Estratégico	Direccionamiento Institucional	4		4	
Estratégico	Gestión de Informática y Comunicaciones		1	1	
	Total Estratégico	4	1	5	12%
Misional	Docencia Bachillerato	1		1	
Misional	Docencia PES	12	4	16	
Misional	Gestión de Autoevaluación	1		1	
Misional	Investigación	5		5	
	Total Misional	19	4	23	53%
Apoyo	Docencia PES	1		1	
Apoyo	Gestión de Adquisiciones	2		2	
Apoyo	Gestión de Bienestar Universitario	6		6	
Apoyo	Gestión de Recursos Físicos	2		2	
Apoyo	Gestión de Talento Humano	1		1	
Apoyo	Gestión Financiera		1	1	
	Total Apoyo	12	1	13	30%
Evaluación y control	Gestión Ambiental	1		1	
Evaluación y control	Gestión de Control Interno	1		1	
	Total Evaluación y control	2	0	2	5%
	Total General	37	6	43	

Fuente: Estudio Técnico de Formalización Laboral



De lo anterior, se observa que fueron priorizadas las necesidades de personal en la misionalidad con la apertura de 23 vacantes, lo que representa un 53% del total de cargos a proveer, seguido por los procesos de apoyo con 13 empleos a proveer, finalizando con los procesos estratégicos y de evaluación con 5 y dos cargos a proveer respectivamente.

En consecuencia, cada cargo fue justificado de acuerdo a la asignación de cada dependencia, así como, la identificación del código y grado de cada empleo, por lo que la ETITC, realizó la proyección del respectivo Manual de Funciones de dicha planta, en el cual se describe el nivel del cargo, identificación del empleo, el área funcional al que pertenece, propósito principal, descripción de las funciones esenciales, conocimiento básicos, competencias comportamentales, requisitos de formación académica y experiencia, evidenciando el adelanto de las actividades que permiten la puesta en marcha del proyecto, una vez se tenga la aprobación de la Entidades Gubernamentales correspondientes.

Por último, se observó que en cumplimiento a la Circular Conjunta 100-011 de 2023, de acuerdo con la información suministrada por la profesional que lidera el proceso de Gestión de Talento Humano, fue adelantada en el mes de febrero de la vigencia en curso, reunión en el Ministerio de Educación para aclarar dudas en el tema y posteriormente dicho órgano dió el Aval para continuar con el proceso; así mismo, el 28 de mayo de 2024 fueron enviados los documentos correspondientes a: 1. Autorización de la cabeza del sector; 2. Resumen ejecutivo de la propuesta y justificación; 3. Justificación de cómo se alinea la propuesta con el Plan de Desarrollo a la normativa de obligatorio cumplimiento y 4. Identificación de costos, para dar continuidad a la *Autorización inicio tramite, Presidencia de la Republica*, quien realizará la revisión de la solicitud de rediseño o formalización del empleo.

6. CONCLUSIONES

- La ETITC durante el primer semestre adelantó la presentación ante el Consejo Directivo de la propuesta de implementación de la planta temporal, obteniendo la respuesta positiva para continuar con el proceso.
- La Institución cuenta con la propuesta de diseño de la Planta Temporal, la cual contempla los factores de la política pública sectorial, factor económico, factor social, factor ambiental y el factor tecnológico.
- A partir de los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional, la ETITC, adelantó el paso 1 en el proceso de Rediseño Institucional o Formalización Laboral, encontrándose a la espera de la respuesta del paso 2, con los documentos remitidos para autorización de la Presidencia de la República.

7. RECOMENDACIONES

Luego de verificar el adelanto de las acciones para la implementación de la planta temporal de la ETITC se recomienda:

- ✓ Adelantar acciones que permitan dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Resolución Interna No. 137 de 2023, el cual indica: *“REUNIONES. El Comité Técnico Multidisciplinario para el Proceso de Formalización Laboral de la ETITC se reunirá ordinariamente una vez por mes, y de forma extraordinaria cuando así se requiera y sea convocado por su Presidente”.*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



- ✓ Adelantar acciones que propendan por garantizar el cumplimiento de lo señalado en la Ley 1780 del 2016 y Ley 1955 de 2019, toda vez que, en los nuevos empleos que se proponga implementar, se dé prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, y que el diez por ciento (10%), no requiera de experiencia profesional.
- ✓ Implementar las actividades necesarias que contribuyan con la actualización del perfil del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la ETITC para la fase de *“Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades”*, de acuerdo con lo establecido en el *“Decreto 989 de 2020 por medio del cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial”*.
- ✓ Tener en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Versión 5, de marzo de 2023, en la priorización de creación y/o consolidación de un grupo interno de trabajo especializado en el acceso y atención al ciudadano.

Hno. ARIOSTO ARDILA SILVA
Rector

Con funciones de control interno por ausencia del Profesional Especializado designado por la Presidencia de la Republica.

Elaboró: Diana M. Córdoba Vargas - Contratista / Ayde Jiménez Piñeros - Contratista
Revisó: Jorge Herrera Ortiz / Supervisor
Aprobó: Ariosto Ardila Silva / Rector