



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



>>> PLAN DE PREVISIÓN **de Talento Humano**

Año 2026



1° Versión



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

INTRODUCCION

El plan de previsión de Talento Humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central surge de las normas legales, específicamente artículo 17 de la ley 909 de 2004. “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”.

OBJETIVO.

Orientar el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Este plan la servirá al área de Talento Humano como instrumentos para la Gerencia del Talento alineado con el Plan de Desarrollo Institucional.

ALCANCE:

El Plan de Previsión de Talento Humano se aplicará a las Plantas de Personal de la ETITC, a los empleos, dependencias, siempre y cuando así lo determine la dirección de la entidad.



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Análisis de las Plantas de Personal de la ETITC y teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas como es la Vinculación de Provisionales, Encargos de personal; Contratos de prestación de Servicios y Situaciones Administrativas .

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparte frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual fue aprobada mediante el Decreto 903 de mayo de 2013 planta Administrativa con 100 empleos y de Educación Superior se amplió en 30 cargos de docentes de Tiempo completo y con el Decreto 299 de 2004 docentes de Tiempo Completo para el Instituto de Bachillerato en 85 docente.

La Planta Administrativa está conformada actualmente por 11 empleos del nivel Directivo 2 empleos del Nivel asesor; 35 empleos del nivel profesional; 28 del nivel técnico; y 24 del nivel asistencial.

Y con el decreto 1745 de 1994 se crearon 55 empleos de Medios tiempo de educación superior y 10 de Tiempo Completo.



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

No. de Cargo	Denominación	Código	Grado
1 (uno)	Rector de Escuela Tecnológica	0052	14
1 (uno)	Asesor	1020	05
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
1(uno)	Técnico Administrativo	3124	07
2 (dos)	Conductor Mecánico	4103	20

PLANTA GLOBAL

1 (Uno)	secretario GENERAL DE LA Esc nología	0185	07
Tres (3)	Vicerrector de Escuela Tecnológica	0065	09
Cinco(5)	Decano de Escuela Tecnológica	0160	07
1 (uno)	Director de Instituto	0095	09
1(uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeac	1045	07
Seis(6)	Profesional Especializado	2028	15
Doce(12)	Profesional Especializado	2028	13
Tres(3)	Profesional de Gestión Institucional	2165	13
Siete(7)	Profesional Universitario	2044	11
Tres(3)	Profesional Universitario	2044	06
Uno (1)	Profesional Universitario	2044	05
Uno (1)	Profesional Universitario	2044	04
Dos(2)	Profesional Universitario	2044	03
Uno (1)	Técnico Área de la salud	3234	12

No. de Cargo	Denominación	Código	Grado
Seis (6)	Técnico Administrativo	3124	12
Uno(1)	Técnico Administrativo	3124	10
Uno(1)	Técnico Administrativo	3124	05
Siete (7)	Técnico Operativo	3132	12
Uno(1)	Técnico Operativo	3132	11
Cinco (5)	Técnico Operativo	3132	09
Dos(2)	Técnico Operativo	3132	07
Uno (1)	Auxiliar de Técnico	3054	07
Dos (2)	Auxiliar de técnico	3054	05
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	4210	15
Dos(2)	Secretario	4178	13
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	4044	23
Uno(1)	Auxiliar Administrativo	4044	15
Cuatro (4)	Auxiliar Administrativo	4044	10
Dos (2)	Auxiliar Administrativa	4044	09
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	4044	08
Dos (2)	Operario	4167	06
Cinco	Auxiliar de Servicio Generales	4064	06
Uno (1)	Enfermero Auxiliar	4128	07



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

Planta de personal Docente de Los Programa de Educación superior de la Escuela Tecnológica Instituto técnico Central:

No. de cargos	Denominación del cargo
Cuarenta (40)	Docente Tiempo completo
Cincuenta y Cinco (55)	Docente de Medio Tiempo

Planta Docente del Bachillerato Técnico Industrial:

No. de cargos	Denominación del cargo
Ochenta y Cinco (85)	Docente Tiempo completo

En este contexto, a pesar de que la planta de personal de la ETITC en el año 2013 se aumentó en 30 cargos Administrativo y 30 empleos de Docentes de Educación Superior, esta planta de personal no es suficiente para cumplir a cabalidad con los lineamientos objetivos y responsabilidades de la ETITC, por lo anterior contamos con 219 Contratista a diciembre de 2023, aproximadamente.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades y los estudios técnicos para implementar la Planta de Personal temporal, con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este sentido, al hacer un análisis a la planta de personal de la ETITC en los últimos años se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta a la fecha es de 99%, de la siguiente manera. En el siguiente cuadro se evidencia el total de las vacantes definitivas, cuántos empleos hay provisionales y cuantos encargos en los diferentes niveles.

	Pregunta 4: Indique el número total de empleos vacantes definitivos de carrera administrativa, por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre:	Reporte correcto	Suma pregunta 5, 6 y 7	Provisionales	Pregunta 5: Indique el número total de servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, con corte a 31 de diciembre:	Pregunta 6: Indique el número total de servidores públicos nombrados en encargo en cargos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, con corte a 31 de diciembre:	Pregunta 7: Reporte el número total de cargos de carrera administrativa sin proveer, de las vacantes definitivas, con corte a 31 de diciembre:
					Vacantes definitivas:	En encargo	Sin proveer
a. Asesor:	0	Reporte correcto	0	0	0	0	0
b. Profesional:	32	Reporte correcto	32	26	6	0	0
c. Técnico:	27	Reporte correcto	27	23	4	0	0
d. Asistencial:	21	Reporte correcto	21	19	2	0	0
e. Otros:	0	Reporte correcto	0	0	0	0	0
f. Total:	80	Reporte correcto	80	68	12	0	0

Fuente: Nomina 2025

Los Recursos financieros para proveer las plantas de personal de la escuela se da por recursos Nación y por recursos propios.



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

INGRESOS 2023 (VALORES EN MILLONES DE PESOS).



Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.

Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.

Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.

Para el 2025 se tiene previsto dar cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 artículo 2, que reforma el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, en cuanto al concurso de ascensos.

Para el año 2025 se tiene previsto proveer las 56 vacantes definitivas de la Planta Administrativa por concurso de mérito abierto, por la Comisión Nacional del servicio Civil. Por directriz de la CNSC el concurso se iniciará en el mes de abril de 2024.

Igualmente se vincularon los docentes que superaron el concurso en periodo de prueba:

"Contrato interadministrativo para prestar los servicios de acompañamiento para la implementación y desarrollo del "concurso público de méritos para proveer 29 cargos docentes (ocho plazas de docentes tiempo completo y veintiuna plazas de medio tiempo) de planta de los programas de Educación Superior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central (ETITC)".



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

FORMALIZACIÓN LABORAL - PLANTAS PERMANENTES

El presente estudio técnico tiene por objetivo justificar la creación de empleos Permanentes la planta de la ETITC para el fortalecimiento de los procesos y el cumplimiento de la misionalidad de la entidad, lo anterior de conformidad.

El estudio de cargas de trabajo realizado tiene como marco normativo lo estipulado en el artículo 97 del Decreto Ley 1227 del 21 de abril del 2005, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y fue desarrollado conforme a la metodología para modernización de entidades públicas diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2014). En consecuencia, se aplicó el método de estándares subjetivos, en la medición de las cargas laborales para el desarrollo del modelo de operación definido.

La propuesta de los nuevos empleos se fundamenta en la laboralización de actuales contratos de prestación de servicios, en concordancia con la Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad expedida por el DAFP, procurando con los nuevos empleos cubrir la sobrecarga laboral asociada al cubrimiento total de la demanda de servicios de la ETITC.

IMPACTO ECONÓMICO

Los recursos para plantas permanentes y hora catedra

RUBRO	CONCEPTO	VALOR
	Costo Planta Propuesta	\$ 12.456.252.194
	Contratistas por Prestación de Servicios	\$ 2.103.381.519
C-22-02-0700-12	Inversión	\$ 1.847.349.736
A-02-REC-20	Funcionamiento	\$ 256.031.783
A-01-02-01-10	Planta Temporal Docentes Hora cátedra	\$ 3.192.000.000
	Mayor Valor Apropriado por PGN 2026	\$ 5.595.241.268,00
A-03-03-01-999	Otras Transferencias -distribución previo concepto DGPPN apropiación \$ 7.460.364.905	\$ 1.565.629.407

4.IMPACTO ECONOMICO

El cálculo de los costos es una proyección asociados a la implementación de las plantas permanentes



PLAN DE PREVISIÓN de Talento Humano

RESUMEN - ANTEPROYECTO PLANTA DE PERSONAL

CUENTA	TOTAL		TOTAL PLANTA DE PERSONAL
	ELPLEADOS PÚBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
GASTOS DE PERSONAL	\$ 33.722.162.530	\$ -	\$ 33.722.162.530
Salario	\$ 24.356.116.542	\$ -	\$ 24.356.116.542
Factores salariales comunes	\$ 24.356.116.542	\$ -	\$ 24.356.116.542
Factores salariales especiales	\$ -	\$ -	\$ -
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 1.255.394.962	\$ -	\$ 1.255.394.962
Prestaciones sociales según definición legal	\$ 1.011.015.615	\$ -	\$ 1.011.015.615
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$ 244.379.347	\$ -	\$ 244.379.347
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 8.110.651.026	\$ -	\$ 8.110.651.026
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$ -	\$ -	\$ -
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	\$ -	\$ -	\$ -
Incapacidades	\$ -	\$ -	\$ -
Licencias de maternidad y paternidad	\$ -	\$ -	\$ -

Proyectó: Lucibeth Blanchar
Profesional de talento Humano