



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026 – Versión 1

MEDELLÍN

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202635000055
Enero 28 de 2026



Carrera 48 No. 7-151, El Poblado
PBX: 604 444 7654 - 604 319 7900
www.politecnicojic.edu.co
Medellín - Colombia- Suramérica



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC



Contenido:

Introducción.....	3
El Empleo Público y la Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales	3
Reforma Académica Administrativa.....	9
Formalización del Empleo Público	11
Objetivos Generales	15
Objetivos Específicos.	15
Metodología.....	15





INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión del talento humano, que para efectos del plan de previsión debe entenderse como la gestión dirigida a identificar las condiciones de calidad, cantidad, oportunidad, idoneidad y mérito, que se deben observar con anticipación, para actualizar la planta de cargos que sea requerida al servicio de los objetivos de desarrollo institucional. Desde la Dirección de Gestión Humana se pretende con el Plan de Previsión del Talento Humano establecer las metodologías, indicadores, presupuestos normativos y de políticas públicas de la función pública e institucionales, requeridos para la previsión de los servidores necesarios para la organización en las diversas unidades administrativas.

Es por tanto la Gestión del Talento Humano, desde esta perspectiva, un factor estratégico de la administración institucional, muy relevante en la dinámica de la organización del trabajo, por cuanto el factor humano es el elemento central y esencial de los activos con los que cuenta la Institución para crear valor y así lo establecen las normas que regulan la función pública y el marco integrado de planeación y gestión MIPG.

De ahí que para establecer los servidores requeridos para poder desarrollar con eficacia y prontitud los procesos, proyectos y planes institucionales, es necesario levantar los estudios que permitan identificar las necesidades de empleos en las diversas unidades administrativas

El Empleo Público y la Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales.

La Constitución Política de Colombia establece la clasificación de los empleos en la Administración Pública y sienta el Principio del Mérito para el ingreso a los cargos de Carrera Administrativa.

Se entiende por empleo 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.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales (Decreto Ley 785 de 2005)

Mediante la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, se prevén los planes y las plantas de empleos como instrumentos de ordenación del empleo. En el artículo 15 se dispone el deber de elaborar el plan anual de vacantes y en el artículo 17 se indican el alcance que deben tener los planes de previsión de empleos.





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.*

El empleo público en dicha ley, como núcleo básico de la estructura de la función pública, se agrupa en cuadros funcionales de acuerdo con la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y los conocimientos y/o competencias comunes, según está previsto en el Manual de Funciones (Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018); se determinan allí las clases de nombramiento, así como el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

El Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura y la clasificación de las funciones y requisitos de los empleos. Según la naturaleza general de las funciones, los empleos se agrupan por niveles jerárquicos, y se les asignan las siguientes funciones generales:

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.





- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Luego de tener una claridad respecto de la estructura del empleo público, se debe tener presente que desde la Función Pública se establece la política de la **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS LABORALES**, como un enfoque sistémico que alinea las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados con los objetivos institucionales, buscando atraer, desarrollar y retener el mejor capital humano. Este modelo incrementa la productividad, asegura estándares de desempeño superiores y facilita la gestión del cambio.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 de 2005)

Las **COMPETENCIAS LABORALES** se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes componentes:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.
2. Las competencias funcionales del empleo. Estas se determinan según el propósito principal del empleo que explica la necesidad de su existencia o su razón de ser dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece, y las funciones esenciales del empleo con las cuales se garantice el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo.





Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
- Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

3. Las competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Las **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS**, son competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Compromiso con la organización.
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

Las **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES POR NIVEL JERÁRQUICO** del empleo, deben establecerse siguiendo los siguientes descriptores o aquellas competencias que se definan por las propias entidades atendiendo a sus particularidades:

Nivel Directivo. Visión estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, Resolución de conflictos.	Nivel Asesor. Confiabilidad técnica, Creatividad e innovación, Iniciativa, Construcción de relaciones, Conocimiento del entorno.
--	---



Nivel Profesional. Aporte técnico-profesional, Comunicación efectiva, Gestión de procedimientos, Instrumentación de decisiones.	Nivel Profesional con personal a cargo. Se agregan las siguientes competencias. Dirección y Desarrollo de Personal, Toma de decisiones
Nivel Técnico. Confiabilidad Técnica, Disciplina, Responsabilidad.	Nivel asistencial. Manejo de la información, Relaciones interpersonales, Colaboración

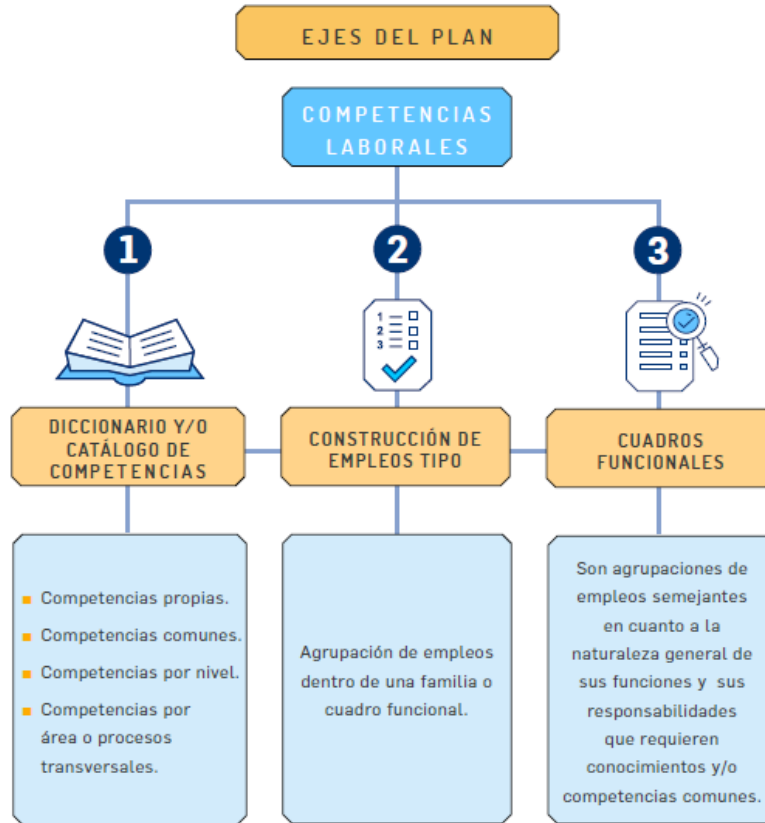
Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se ha previsto la necesidad de que todas las entidades adopten un modelo de gestión estratégica del talento humano por competencias laborales, mediante la adopción del PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL SECTOR PÚBLICO, como instrumento disponible en la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y el catálogo de competencias, el cual dispone de las etapas a seguir para el desarrollo, la aplicación y la gestión de las competencias laborales, acorde a las necesidades de la Institución.



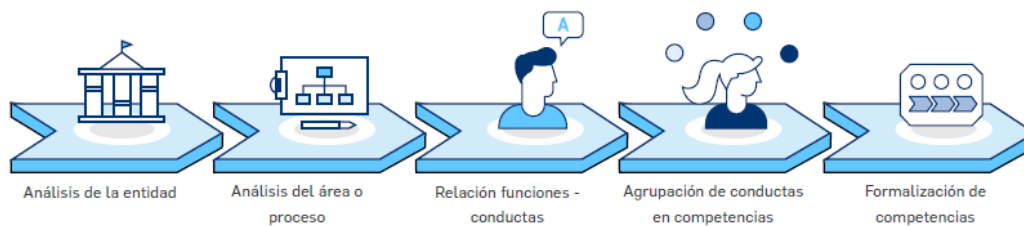
La implementación de las competencias laborales como instrumento de la estructura del empleo público, es un pilar esencial que hace parte del marco de la política del empleo para que los servidores públicos tengan un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; para que haya una mayor productividad en la institución; y exista un incremento en los niveles de confianza del ciudadano y de los grupos de interés en la organización y sus objetivos.

Los objetivos específicos del PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES son.

- ✓ Contribuir en la profesionalización del Estado a través del fortalecimiento y desarrollo de competencias estratégicas para el incremento de valor público.
- ✓ Articular las competencias laborales con los empleos tipo y los cuadros funcionales.
- ✓ Diseñar acciones para la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y los catálogos de competencias



Corresponde **al** área de talento humano analizar las funciones, procesos, procedimientos, misión y visión de la entidad, para así identificar aquellas competencias laborales que son requeridas en el quehacer único de la Institución, siguiendo el proceso en etapas que se describen en la siguiente figura:



Los empleos tipo son la agrupación de empleos dentro de una familia o área funcional tiene relación con las funciones y especialidad, resultados en términos de aportes a la organización y niveles de responsabilidad, los cuales tienen como propósito ser referentes para la aplicación de los subsistemas de gestión del talento humano por competencias y alimentar los cuadros funcionales de la entidad, además de organizar y agrupar los empleos para facilitar su gestión.

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015, en que se le dio al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la tarea de adoptar el catálogo de normas de



competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas, se expidió la Resolución 667 del 03 de agosto de 2018, mediante la cual se adoptó este y se dio a toda las entidades públicas el deber de adoptar las competencias funcionales asociadas a las competencias comportamentales, para las áreas o procesos transversales de Compra Pública, Control Interno, Defensa Jurídica, Gestión Documental, Gestión Financiera, Gestión de Servicios Administrativos, Gestión del Talento Humano, Gestión Tecnológica, Planeación Estatal y Relación con el ciudadano. Esto por ser procesos que vinculan sus actividades a todas las dependencias de las entidades públicas, independientemente de la estructura organizacional definida. Y además, por tratarse de procesos que están presentes en todas las entidades públicas, sin que sea relevante el sector de la administración al que pertenecen.

Si bien, estos procesos son parte distintiva del común de las organizaciones, nuestra misión como Institución de educación superior estatal de vocación tecnológica, que ofrece una formación integral con programas de calidad en pregrado y posgrado, apoyados en la gestión del conocimiento de base científica; la investigación y la proyección social, sitúa el PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, como un valor institucional central, para el cual el talento humano debe tener habilidades técnicas de gestión presupuestal, normatividad, planeación pedagógica, programación académica y comportamentales en orientación al servicio, trabajo en equipo, ética y mediación, entre otras. Esbozos estos de un acercamiento preliminar que la Institución debe abordar de manera más amplia para establecer las competencias que este proceso requiere desarrollar y fortalecer en todos los empleados que están adscritos al proceso misional.

Reforma Académica Administrativa

Los organismos y entidades de la administración pública se organizan de acuerdo con las necesidades cambiantes de la función pública, para asegurar el cabal cumplimiento de la finalidad, objeto y funciones generales de la entidad, para lo cual se debe realizar los estudios técnicos administrativos que permitan prever el talento humano, que con criterio de racionalidad soporte la debida gestión administrativa en sus diversas áreas y dependencias. Las reformas de las plantas de empleos deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren

Las modificaciones de las plantas de empleos, deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general. Deben motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren.

La estructura administrativa de la planta global de cargos establecida mediante los acuerdos Directivos No. 6, 13 y 15 de 2002, prevé la constitución de la PLANTA GLOBAL como alternativa para su actuación efectiva,





por facilitar la distribución de los empleos atendiendo los perfiles, la organización interna, las necesidades del servicio y la ejecución de planes, programas y proyectos.

Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

El otro instrumento de ordenación del empleo es el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales. La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 señala que corresponde a las unidades de personal, como estructura básica de la gestión de talento humano:

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública,





universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, los manuales de funciones y competencias laborales establecen las funciones esenciales de los empleos y los requisitos exigidos para su ejercicio. El Decreto 815 de 2018 indica las competencias laborales generales para los diferentes niveles jerárquicos y en la Resolución 667 de 2018 se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales, que rigen y bajo los cuales se adoptan por resolución rectoral los manuales funciones en la Institución.

Para el ejercicio y posesión en el empleo se deben cumplir los requisitos del mismo. La formación y la experiencia se requieren acreditar según lo previsto en el manual de la Institución. La formación atendiendo a los núcleos básicos de conocimiento y la experiencia correspondiente a la propia del nivel jerárquico del cargo a proveer.

Formalización del Empleo Público

En el marco de la FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, cuyo lineamiento se ha dado desde el Gobierno Nacional a todas las entidades del Estado para establecer una planta de empleos ajustada a las necesidades reales de la administración, se hace necesario evidenciar los requerimientos del servicio por procesos, niveles jerárquicos de empleo y carga de trabajo, mediante estudios técnicos que permitan identificar la necesidad de una reforma de la estructura organizacional y/o soportar la posibilidad de crear una PLANTA DE CARGOS TEMPORAL. Es necesario tener presente que hay tres pautas claves a seguir:

“Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave:

Primero, PROVEER LAS VACANTES que existen en cada entidad;

Segundo, AMPLIACIÓN DE PLANTAS GLOBALES;

Y tercero, crear PLANTAS TEMPORALES en equidad y con vocación de permanecía”.

Mediante el Decreto 391 de 2025 se dispuso de los elementos mínimos para el diseño e implementación de PLANES DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ESTATALES U OFICIALES, en búsqueda de condiciones laborales dignas y estables, en beneficio del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa que desarrolla actividades misionales y que puedan tener vocación de permanencia, sin perjuicio de las disposiciones establecidas sobre el empleo público, previstas en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015.





Para el plan de formalización laboral, se debe contar con un diagnóstico de las necesidades de personal docente y administrativo, la existencia de empleos provistos en vacancia o en provisionalidad y la propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos, considerando el impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar por fases y porcentajes de avance.

Los empleos de carácter temporal, están permitidos de acuerdo con las necesidades del servicio, conforme a estudios técnicos, y deben contar con la apropiación y disponibilidad presupuestal. Su provisión se realiza con base en las listas de elegibles vigentes; en su defecto, mediante proceso de evaluación del perfil para otorgamiento de Encargo a empleados de carrera administrativa.

Los empleos de carácter temporal se crean para:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la Institución.

Requerimientos normativos en la vinculación del Talento Humano.

- PARIDAD DE GÉNERO EN LOS EMPLEOS DE NIVEL DIRECTIVO

Con corte al 31 de agosto de cada año, las entidades deben reportar los indicadores de participación de la mujer en cargos de nivel directivo.

Desde la Ley 2424 de 2024 en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, las entidades públicas deben garantizar que mínimo el cincuenta por ciento (50%) de estos empleos estén desempeñados por mujeres.





- EMPLEOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el marco de la estrategia de inclusión y diversidad en el empleo público, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, las entidades públicas deben cumplir con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, de acuerdo con el tamaño de la planta de personal.

Para tal efecto, las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

Tamaño de la planta Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2027

1. Plantas entre 1 y 1000 empleos 4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos 3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos 2%

- EMPLEO PARA JOVENES

De conformidad con el Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, sobre el ingreso al servicio público de los jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad, que no acrediten experiencia laboral, se establecen los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de





empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con ras equivalencias consagradas en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

- LEY DE GARANTIAS ELECTORALES.

Mediante la Ley 996 de 2005, se estableció una restricción para los cambios o movimientos de la nómina del personal, afectando la posibilidad de hacer nombramiento o retiros de los empleos en el sector público, salvo que se trate con ocasión de renuncia, licencia por muerte o en cumplimiento de las normas de carrera administrativa. Igualmente la restricción restringe la posibilidad de crear o suprimir empleos en la planta de cargos de la entidad.



Esta restricción opera hasta la fecha en que se efectúe la elección del Presidente de la República en las elecciones del 31 de mayo de 2026 o en segunda vuelta a celebrarse el 21 de junio del mismo año.

OBJETIVO GENERAL

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Institución se propone establecer un instrumento de gestión que establezca la metodología y las líneas de acción requeridas, para establecer los requerimientos de personal, con la disponibilidad interna y los cargos necesarios para una eficiente y adecuada prestación del servicio en cada vigencia, de acuerdo con las normas que regulan la función pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar el diagnóstico de la planta de personal existente y las necesidades del servicio y determinar las prioridades de personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Proyectar los estudios técnicos administrativos que permitan determinar los requerimientos de nuevos cargos, acorde con la modernización académica administrativa de los procesos y los planes y proyectos institucionales.
- ✓ Revisar y estructurar las competencias laborales de los empleados en el marco de una gestión del talento humano por procesos.
- ✓ Avanzar en la reasignación de los empleos, para racionalizar y optimizar la disposición de los empleados en las diversas unidades administrativas.

METODOLOGÍA

Uno de los lineamientos esenciales para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, requerido en la gestión estratégica del talento humano, es contar con la información relevante, para poder tener el talento humano requerido en la administración de la organización.

Con ello, se busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ✓ La planeación y gestión integral del recurso humano.





- ✓ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ✓ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad y reubicación del personal conforme a prioridades.
- ✓ Evaluación presupuestal y financiera para una ampliación de la planta de personal docente y administrativo

La Dirección de Gestión Humana, levantará con el concurso de las diferentes dependencias, el diagnóstico de necesidades de personal en sus diferentes niveles de cargo. De igual manera, se actualizarán los perfiles y funciones del cargo, con el ánimo de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias misionales y de apoyo.

Las necesidades de personal se identificarán teniendo en cuenta variables determinantes, a saber:

- ✓ Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
- ✓ Requerimientos del servicio en función de las acciones que precisan personal para el cumplimiento de los procesos y proyectos institucionales en las diferentes áreas de desempeño.
- ✓ Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.
- ✓ Competencias comportamentales requeridas para un desempeño de calidad siguiendo el plan nacional de competencias funcionales transversales por áreas o procesos.

Plan de Previsión del Talento Humano		
ETAPA	ALCANCE	EVIDENCIA
DIAGNÓSTICO	<p>Establecer un sistema de información consolidado que permita la caracterización del talento Humano requerido para las áreas y los procesos y las competencias laborales que permitan cubrirlas en condiciones de calidad y eficiencia</p>	<p>Bases de datos integral de personal docente y administrativo en la estructura de la organización</p> <p>Informe analítico y prospectivo de los requerimientos y de las necesidades de las áreas o de los procesos, en función de las metas previstas en los planes institucionales, su marco de tiempo si es indefinido o temporal, el impacto del producto a satisfacer, la población que se beneficia.</p> <p>Identificación de los perfiles de los empleos requeridos en las áreas o los procesos, por niveles jerárquicos de empleo, requisitos mínimos, competencias funcionales y laborales.</p>





		Identificar las áreas con personal en contratación de prestación de servicios, que son recurrentes en la gestión institucional.
FORMULACIÓN	Levantar los estudios técnicos académico administrativos de reforma de planta empleos, estructura administrativa, manual de funciones y competencias laborales, reubicación o reasignación de empleos en la planta global.	Estudios técnicos de viabilidad administrativa y financiera, con levantamiento de cargas de trabajo y ajuste del manual de funciones y de las competencias funcionales y laborales
		Viabilidad financiera de los estudios técnicos
		Establecer la reubicación de los empleos en la planta global en función de la eficacia en la prestación del servicio y las prioridades académico administrativas.
IMPLEMENTACIÓN	Disponer las medidas administrativas, organizacionales, comunicativas, logísticas y financieras para la oportuna y adecuada materialización de las reformas propuestas	Actos administrativos proyectados y aprobados de ajuste a la estructura organizacional y planta de empleos
		Certificación de Viabilidad financiera
		Actos administrativos proyectados y aprobados de reubicación de empleos en la planta global de cargo.

Cordialmente,

MARIA DIONI MEDINA MUÑOZ
Directora de Gestión Humana

CARLOS MAIRO CARDONA RÍOS
Profesnal Especializado
Dirección de Gestión Humana