



PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2024

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2024



Unidades
Tecnológicas
de Santander

iLo hacemos posible!

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ

Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2024

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	5
MARCO NORMATIVO	5
OBJETIVO.....	6
METODOLOGÍA.....	7
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER	8
PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER.....	9
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	10
ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.....	11

PRESENTACIÓN

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 formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...)

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander, hace parte de los componentes de la planificación y gestión del empleo público, con el fin de garantizar una prestación del servicio y la mejora de los procesos de gestión administrativa de la Institución.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos 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 dadas por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Empleo Público: según la ley 909 de 2004 el empleo público 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.

SIMO: Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Provisión de empleos públicos: pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012

Carrera Administrativa: El artículo 27 de la Ley 909 indica que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Así mismo que, para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Empleos según la naturaleza de las funciones: El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de los diferentes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Nivel Técnico y Asistencial.

MARCO NORMATIVO

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 DE 2016 de mayo 02 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene

iLo hacemos posible!

por objeto impulsar la generación de empleo para los Jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia. Adicionado por la ley 2119 del 2021.

DECRETO 648 DE 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

DECRETO 612 DE 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, en su artículo 2.2.22.3.14 *Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción*. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR, 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, **4. Plan de Previsión de Recursos Humanos**, 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, 7. Plan de Incentivos Institucionales, 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI, 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. Y adiciona decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.

DECRETO 2365 DE 2019 de diciembre 26 “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 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 el ingreso de los jóvenes al servicio público.”

LEY 1960 DE 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión del Recurso Humano, 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:

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.

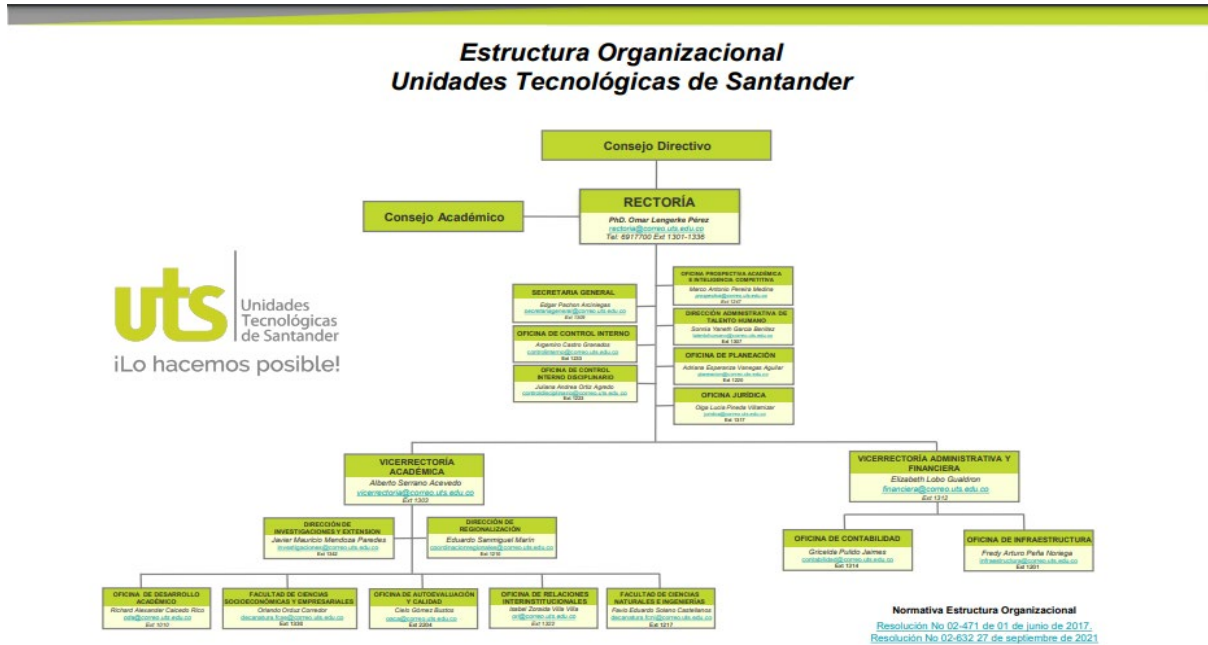
b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

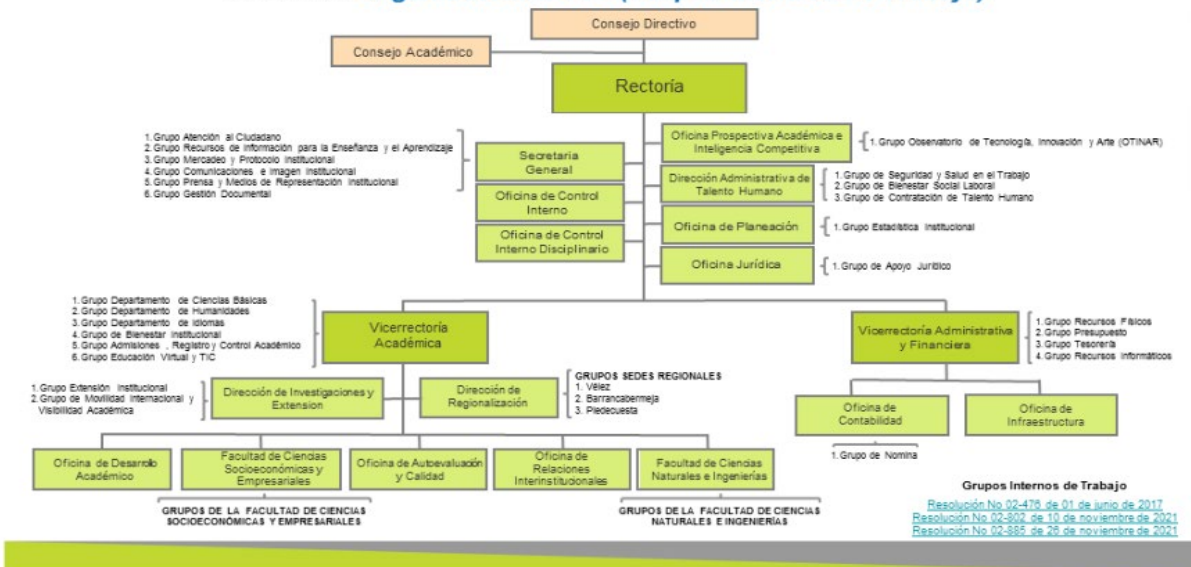
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Las Unidades Tecnológicas de Santander cuenta con la siguiente estructura organizacional:



Estructura Organizacional UTS (Grupos Internos de Trabajo)



PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018 en su artículo 2.2.2.3.14.

Para ello la Dirección Administrativa de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos, las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre - pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, u otras situaciones administrativas que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, fue modificada mediante resolución No. 02-473 del 01 de junio del 2017, inicialmente quedando conformada por 127 empleos de planta de personal administrativa y docente, en los niveles, Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial, y Docentes de Carrera; la cual en el transcurso de los años ha tenido modificaciones existiendo a corte del 20 de noviembre del 2023 con 133 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector de Institución Tecnológica	048	13	1
	Vicerrector de Institución Tecnológica	057	12	2
	Secretaria General Institución Tecnológica	066	11	1
	Director Administrativo	009	11	3
	Decano de Institución Tecnológica	003	11	2
	Jefe de Oficina	006	11	4
	Jefe de Oficina	006	10	6
ASESOR	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	8	4
	Profesional Universitario	219	7	7
	Profesional Universitario	219	6	29
	Profesional Universitario Área Salud	237	6	1
	Profesional Universitario	219	5	12
TECNICO	Técnico Operativo	314	4	1

	Técnico Administrativo	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	4
	Conductor	480	2	2
	Secretaria	440	2	9
	Auxiliar área de Salud	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	470	1	2
DOCENTES	Carrera Docente	N/A	N/A	38
Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS				133

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El estudio de la planta de personal vigente de las Unidades Tecnológicas de Santander, 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.

En ese orden de ideas, analizando las vacantes que se reportan, se tiene que los empleos de carrera administrativa de la institución, se encuentran provistos en un 80% a corte del 20 de noviembre del 2023 y a la fecha están reportadas las tres (3) vacantes definitivas y con proceso de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encuentran cinco (05) empleos en vacancia definitiva generados en la vigencia 2022, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Así mismo, el reporte de las vacantes, permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la Institución, facilita la proyección y planeación de concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; en este sentido y en concordancia con la formalización laboral en las entidades del estado y sobre todo en las territoriales, las Unidades Tecnológicas de Santander estará atenta a las directrices finales por parte del Gobierno Nacional, para el fortalecimiento de la Formalización del Empleo Público en Equidad.

Es importante mencionar que la Institución en su momento tendrá en cuenta los estudios de cargas laborales existentes, de acuerdo con las especificaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la medición de cargas de trabajo en las vigencias futuras; lo anterior, en atención al crecimiento paulatino que ha tenido la

iLo hacemos posible!

institución; no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2024, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$29.697.647.013