

# PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2022

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE  
TALENTO HUMANO  
2022

# LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

**SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ**  
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2022

iLo hacemos posible!

## TABLA DE CONTENIDO

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

iLo hacemos posible!

## 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 las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2022, 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.

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

### 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 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:

iLo hacemos posible!

Directivo, Asesor, Profesional, Nivel Técnico y Asistencial.

## MARCO NORMATIVO

**LEY 909 DE 2004**, Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

**DECRETO 2482 DE 2012** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”

“**Artículo 3°**. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998:

**c) Gestión del talento humano.** Orientada al 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. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (...)”

**LEY 1780 DE 2016** “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”

**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”.

iLo hacemos posible!

**LEY 1955 DE 2019** “Por el cual se expide El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad”.

**DECRETO 2365 DE 2019** “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 medio de la cual se modifica la ley 909 de 2004” y establece la provisión definitiva de 4 de 13 los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

## 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

iLo hacemos posible!

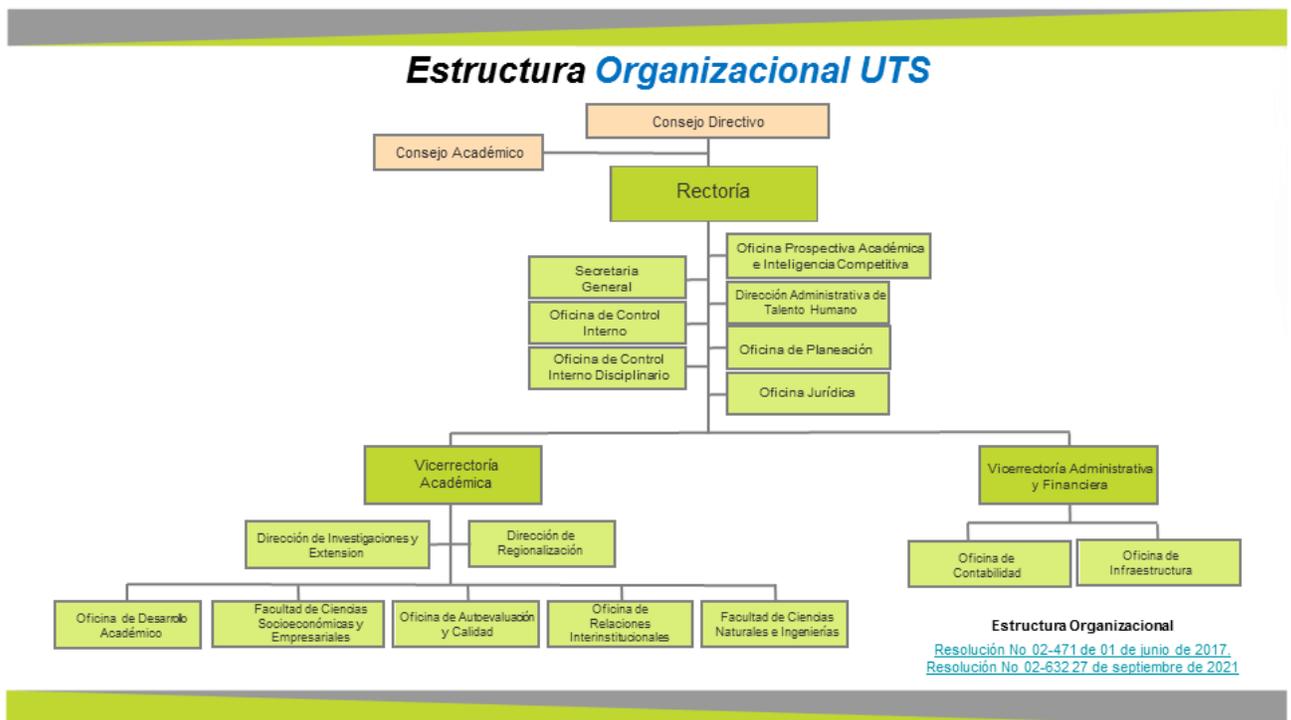
de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

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.

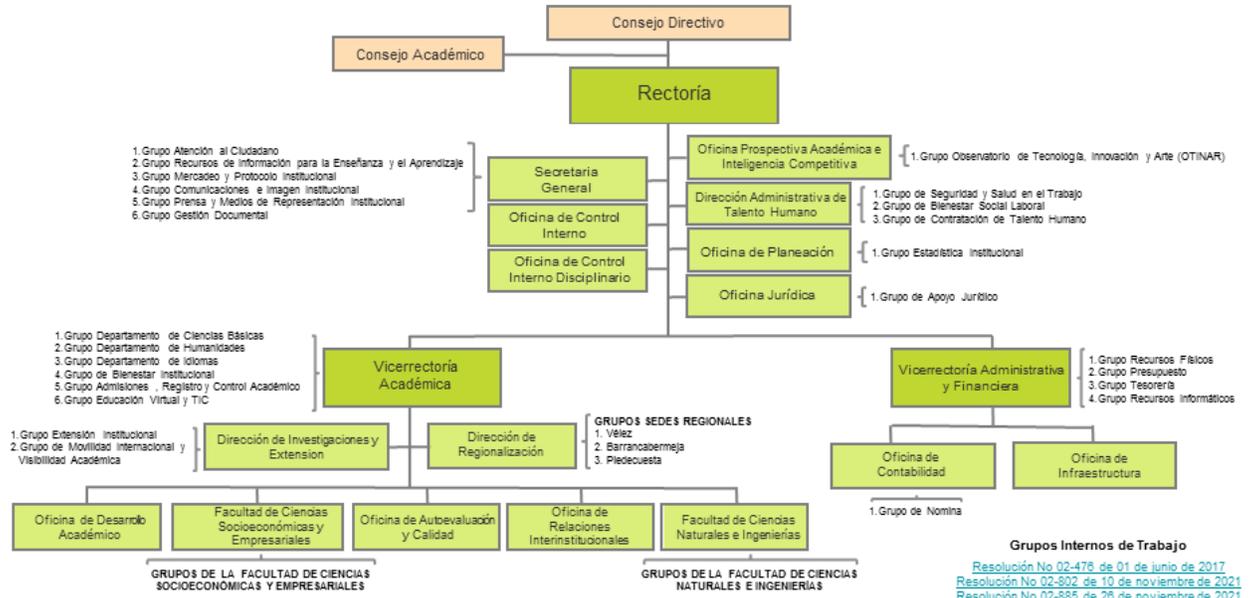
c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

## 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.

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 actual, fue aprobada mediante el Resolución No. 02-473 de 01 de junio de 2017, y está conformada por 135 empleos en los niveles, Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial, y Docentes de Carrera.

iLo hacemos posible!

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021, la Planta de Personal se encuentra distribuida así:

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector	Directivo	048	13	1
	Vicerrector	Directivo	057	12	2
	Secretario General	Directivo	066	11	1
	Director Administrativo	Directivo	009	11	3
	Decano	Directivo	003	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	066	11	1
	Jefe de Oficina	Directivo	006	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	006	10	6
	Jefe de Oficina	Directivo	006	9	1
ASESOR	Asesor	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional	219	8	4
	Profesional Universitario	Profesional	219	7	7
	Profesional Universitario	Profesional	219	6	28
	Profesional Universitario	Profesional	219	5	12
TÉCNICO	Técnico Operativo	Técnico	314	4	1
	Técnico Administrativo	Técnico	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3	4
	Conductor	Asistencial	480	2	2
	Secretaria	Asistencial	440	2	9
	Auxiliar Área de Salud	Asistencial	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	Asistencial	470	1	6
DOCENTES	Docente Carrera	Docente	N/A	N/A	38
<b>Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS</b>					<b>135</b>

**ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE**

iLo hacemos posible!

## **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 planta global de la institución, se encuentran provistos en un 95,45% y a la fecha se cuenta con dos vacantes definitivas, las cuales han sido reportadas de conformidad, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO (Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad).

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, las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra adelantando las acciones necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con la finalidad de llevar a cabo concurso de méritos pertinentes para la provisión definitiva de las vacantes.

Es importante resaltar que la Institución analizará 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; lo anterior en atención a que se ha evidenciado que son insuficientes los cargos para el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas a la Institución, no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal de conformidad con lo dispuesto para la respectiva vigencia.

## **ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL**

Para la vigencia 2022, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a

iLo hacemos posible!  
\$16.777.633.560,53