



Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

## **Plan de Previsión Recursos Humanos**

Dirección Administrativa de Talento Humano

Vigencia 2021

## INTRODUCCIÓN

Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 *“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.”*

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, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual y el diagnóstico de necesidades del personal, en aras de actualizar y consolidar la información de los empleos vacantes, así como la de establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio y mejora de los procesos de gestión administrativa de la Institución.

## ASPECTOS NORMATIVOS

Para explicar con profundidad el marco regulatorio, su descripción, la entidad competente, su vigencia, se exponen a continuación la siguiente información:

- 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
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

## **DIAGNOSTICO PARA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Actualmente la planta de personal de la las unidades tecnológicas de Santander, cuenta con ciento treinta y cinco (135) empleos.

Las vacantes que se generen, serán provistas de conformidad según el caso, de acuerdo a las directrices institucionales a través de concursos internos y de conformidad con la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de las mismas, se encuentra supeditada a previa autorización y viabilidad presupuestal de conformidad con lo dispuesto para la respectiva vigencia.

Por otra parte, los empleos que se encuentren o se declaren en vacancia definitiva, serán reportados 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), a fin de que estos sean provistos a través de concurso de méritos.

Es importante manifestar que la Institución ha considerado analizar los estudios de cargas laborales realizada en el año 2017, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía de 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 entidad.

## **LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES**

Las Unidades Tecnológicas de Santander han formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para desarrollar el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano al sistema de planificación institucional.
2. Gestión integral del talento humano y su articulación con el sistema de seguridad y salud ocupacional.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las instituciones y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado. El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad.

Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

Es importante resaltar que el proceso de planeación de recursos humanos debe estar soportado en el diseño y mantenimiento de sistemas de información de personal y estar ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo).

Por tanto, hablar de la planeación de recursos humanos supone que las instituciones desarrollen procesos serios de planeación organizacional en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.

Los lineamientos de la política que se presentan a continuación con sus respectivas estrategias y orientaciones para su implementación, constituyen el marco operativo para que las UTS emprendan y desarrollen el proceso de planeación de sus recursos humanos.

Las unidades de personal deben determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por mérito y la Comisión Nacional del Servicio Civil será la responsable de realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público de acuerdo con los perfiles que determinen dichas unidades.

Es de vital importancia que estos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo; y por el otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para su provisión. Con el fin de facilitar la elaboración de dichos planes, se sugiere contar con la colaboración de las Oficinas de Planeación quienes son las que tiene a su cargo el manejo global de los proyectos por los que debe responder la entidad y con el cuerpo directivo de cada una de las instituciones.

## ***Formulación de la Política***

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos. En la UTS, se ha encargado de estos requisitos el proceso de recursos humanos, y articulado al sistema integrado de gestión, de forma gradual y sistemática se van implementando mejoras, de forma que la institución puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

## ***Planes Estratégicos de Recursos Humanos***

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Gestionar el talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público y sostenibilidad institucional. Para ello se buscan los siguientes objetivos específicos:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados en los procesos y en el uso de las nuevas tecnologías, resultados de sistemas de información, para un óptimo rendimiento.
- 
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Institución y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Institución por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el

desempeño de las actividades de los servidores.

- Mantener la planta optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

### **Planes Anual de Vacantes**

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece como funciones las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes el cual tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

- ✓ Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las UTS con visión 2021.
- ✓ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en las UTS con visión 2021.

### **METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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.*

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.”

En este contexto el propósito del Plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

## PLANTA DE PERSONAL

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

## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

De acuerdo a los establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020, la Planta de Personal se encuentra distribuida así:

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	No EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector	Directivo	048	13	1
	Vicerrector	Directivo	057	12	2
	Secretaria General	Directivo	066	11	1
	Director Administrativo	Directivo	009	11	3
	Decano	Directivo	003	11	2
	Jefe Oficina	Directivo	006	11	3
	Jefe Oficina	Directivo	006	10	6
	Jefe de Oficina	Directivo	006	09	1
ASESOR	Asesor	Asesor	105	09	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional	219	07	7
	Profesional Universitario	Profesional	219	08	4
	Profesional Universitario	Profesional	219	06	28
	Profesional Universitario	Profesional	219	05	12

TÉCNICO	Técnico Operativo	Técnico	314	04	1
	Técnico Administrativo	Técnico	367	04	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	4
	Conductor	Asistencial	480	02	2
	Secretaria	Asistencial	440	02	9
	Auxiliar Área de Salud	Asistencial	412	02	1
	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	01	6
DOCENTE	Docente Carrera	Docente	N/A	N/A	38
<b>Total, Empleos Planta de Personal UTS</b>					<b>135</b>

### PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes de las Unidades Tecnológicas de Santander se realizará de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes y de conformidad con la normatividad legal vigente.

Para la vigencia 2021, se continúa la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 501 de 2017.

La Dirección Administrativa de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander realizara a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Institución, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

### ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2021, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$19.637.661.148.