



# PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2025

[www.infotephvg.edu.co](http://www.infotephvg.edu.co)



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión es una herramienta que permite identificar de forma anticipada las necesidades de personal tanto cuantitativas como cualitativas, con el fin de garantizar una gestión eficiente de los servicios de la entidad. A través de este plan, se evalúan los requerimientos de personal en relación con la disponibilidad interna, permitiendo tomar las decisiones correspondientes, ya sea mediante medidas internas (reubicación de cargos, encargos, nombramientos provisionales, comisiones, entre otras) o externas (contratos de prestación de servicios, concursos públicos, etc.), para dar respuesta a las necesidades de los distintos organismos.

El Plan de Previsión del Talento Humano para el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, correspondiente a la vigencia 2025, se ajusta a las directrices y procedimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la planificación del talento humano. En este contexto, las etapas definidas para la formulación del plan fueron: el análisis de las necesidades de personal, el análisis de la disponibilidad de personal y la programación de medidas para la cobertura de las necesidades identificadas.



## 1. MARCO NORMATIVO

**LEY 909/ 2004**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**LEY 1960/2019**

**DECRETO1083/2015**

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

**DECRETO 18007 2019**

Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

**DECRETO 2365 /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

**ACUERDO 046/2023**

Por medio del cual se Modifica la planta del personal del Instituto Nacional de formación Técnico Profesional "Humberto Velásquez García" de Ciénaga Magdalena.

**RESOLUCIÓN 653/19  
DICIEMBRE 2023**

Por medio de la cual se aprueba el Manual de funciones del Instituto Nacional de formación Técnico Profesional "Humberto Velásquez García" de Ciénaga Magdalena

## 2. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal en las diferentes dependencias Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, estableciendo su forma de provisión conforme a la normatividad vigente, permitiendo que cuenten de manera oportuna con el talento humano necesario que les permitan cumplir con sus metas y objetivos institucionales.

## 3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión se tuvo en cuenta la estructura de la planta, los que prestan sus servicios administrativos y son regulados por la ley 909 de 2004, y los que prestan los servicios docentes y son regulados por la ley 30 de 1992 y los Estatutos General y Profesoral.

Igualmente se aplicaron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- en sus documentos guía para las entidades públicas.

En el marco de la metodología, se realizó un análisis de las necesidades de la planta actual, tanto administrativa como docente, así como un diagnóstico de las necesidades de personal, con énfasis en el cubrimiento de vacantes principalmente a través de medidas internas (capacitación, reubicación de personal, ajustes administrativos, transferencia de conocimiento, entre otras). No obstante, también se contemplan medidas externas, las cuales estarán sujetas a las directrices establecidas en relación con la austeridad del gasto, la Ley de Garantías, entre otras. Asimismo, se considerará la fuente de financiación disponible para suplir las vacantes o necesidades de personal.

## 4. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEO DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

"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."

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

### ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para llevar a cabo el análisis de la planta actual, tal como se establece en la metodología, se divide la planta en dos tipos: administrativa y profesoral. Esto se realiza teniendo en cuenta la naturaleza de la institución y las particularidades de su normatividad aplicable en materia de gestión del talento humano.

#### **Planta Administrativa.**

Como resultado del análisis técnico de viabilidad y factibilidad, realizado en noviembre de 2023, que respaldó la necesidad de ajustar la estructura organizacional y administrativa en concordancia con las necesidades de la institución, la IES INFOTEP HVG definió elementos normativos y proyecciones financieras que fundamentaron la revisión administrativa. Esto llevó a la modificación de la Planta Actual de Administrativos, compuesta por 67 cargos, distribuidos entre los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
<b>RECTORÍA</b>				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
3	Directivo	Decano	3	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
11	Profesional	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional	Profesional Universitario	219	5
15	Profesional	Profesional Universitario	219	2
10	Técnico	Técnicos Administrativos	367	9
12	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	Celador	477	6
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
<b>67</b>	<b>Total</b>			

El Consejo Directivo mediante el mencionado acuerdo facultó al Rector para la provisión de 57 cargos para la Planta Administrativa para el año 2024 de conformidad con lo establecido en el estudio técnico.

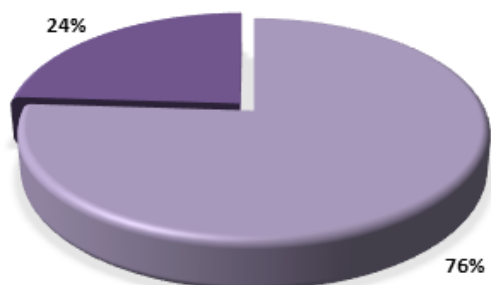
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Directivo	42	20
1	Directivo	58	14
2	Directivo	96	14
3	Directivo	3	4
1	Asesor	105	2
9	Profesional Especializado	222	12
1	Profesional Universitario	219	5
13	Profesional Universitario	219	2
8	Técnicos Administrativos	367	9
9	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	477	6
3	Asistencial	470	6
1	Conductor	482	10
<b>57</b>	<b>TOTAL</b>		

De lo anterior se puede indicar que, de los 57 cargos aprobados en la planta de personal administrativa de la IES INFOTEP, a 31 de diciembre de 2024, se encuentran provistos 51 cargos distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento así:

TIPO DE NOMBRAMIENTO						
Nivel	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	Total
			8		1	9
	2		6	10		18
		2		5		7
	2			15		17
	4	2	14	30	1	51

*Porcentaje de planta provista*

La planta de personal de la IES INFOTEP HVG a corte 31 de diciembre de 2024 se encuentra provista por 51 empleos, lo que equivale a un 76% de provisión. Es decir, que a la mencionada fecha se encuentran vacantes 16 empleos (24%).



### Planta Profesor

En el mismo sentido que se plantea en la planta administrativa, la planta profesoral tiene su origen desde el nacimiento de la institución como una entidad del orden nacional, posteriormente luego de su proceso de descentralización, la institución ha venido ajustando la planta profesoral.

Mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 046 de 2023, se aprobó la planta de personal profesoral de la IES INFOTEP HVG, establecida así:

PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL		
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	DEDICACIÓN
23	Profesor Auxiliar	Profesor Tiempo Completo
2		Profesor Medio Tiempo

En la vigencia 2024, están vinculados 22 profesores, de los cuales 8 son de tiempo completo y se encuentran en carrera profesoral, 12 son de tiempo completo en provisionalidad, y 2 de medio tiempo provisionales. Además, existe una vacante temporal correspondiente a un profesor tiempo completo en comisión, así como 3 vacantes definitivas de tiempo completo.

En cuanto al estado de provisión de los cargos en vacancias definitivas de la planta profesoral se detalla a continuación:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	PROVISIONALIDAD
<b>PROFESOR TIEMPO COMPLETO</b>	<b>1-</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>PROFESOR MEDIO TIEMPO</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

### **Profesores Ocasionales**

El artículo 74 de la Ley 30 de 1992, señala que, serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año, así mismo establece que, los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Que, mediante pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia C-006 de 1996, señala que los profesores Ocasionales tendrán derecho, al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera, puesto que los docentes ocasionales cumplen las mismas funciones de un profesor de planta, pues tienen las mismas obligaciones que éstos, salvo que su vinculación se hace a través de Resolución y esta tiene un carácter temporal.

Para la vigencia 2024 la institución conto con 126 Profesores Ocasionales.

### **Profesores Cátedra**

El artículo 71 de la Ley 30 de 1992 establece que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra, al igual que el artículo 73 la misma ley dispone que los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

Que el estatuto profesoral que rige a la Institución define al profesor catedrático como: "Aquel profesor cuya vinculación obedece a necesidades transitorias del



servicio para efectuar trabajos de docencia, investigación y/o extensión social y se efectúa por un número determinado de horas y por periodo académico, de acuerdo con el procedimiento institucional establecido para el caso. Su vinculación se hará a través de resolución rectoral. El profesor de hora cátedra no es empleado público, ni trabajador oficial, no pertenece a la carrera profesoral y sus servicios se reconocen de acuerdo con lo establecido en el acto administrativo, en la ley, la jurisprudencia Nacional y lo establecido en el Estatuto General”.

Para la vigencia 2024 la institución conto con 494 Profesores Cátedra.

A nivel de profesores hora cátedra u ocasionales las necesidades de este apoyo se establecen desde la parte académica con el apoyo del decano de facultad y los lideres de los diferentes programas académicos.

Las necesidades de este apoyo se dan para cada semestre académico y se vinculan mediante acto administrativo rectoral y sus pagos se realizan por los rubros Nación y recursos Propios.

## **5. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONALES**

Analizadas las necesidades y disponibilidad de los recursos humanos de la Institución se establecen para el periodo fiscal 2025 las siguientes estrategias a fin de asegurar la satisfacción de las necesidades presentes:

### **5.1 Metodología de la Provisión**

La oficina de Gestión humana llevará el control permanente de los empleos vacantes, de conformidad con lo estipulado en la 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”.

### **Proceso de Selección**

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo o en provisionalidad.

### **5.2 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia

temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

### **5.3 Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa**

Las vacantes definitivas que conforman la planta de personal administrativo están debidamente reportadas en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, adelantándose la etapa de planeación de concurso de méritos.

### **5.4 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo**

Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes, previo estudio realizado por la Oficina de Gestión Humana.

### **5.5. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.**

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hoja de vida, una vez surtido el proceso, la oficina de Gestión Humana procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

### **5.6 Proceso de selección Planta Profesoral.**

Cuando se presenten vacantes en la planta profesoral, estas podrán ser cubiertas de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario o provisionalidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Estatuto Profesoral.

## **6. RETIRO DE SERVICIOS POR JUBILACIÓN**

A corte 31 de diciembre de 2024, se consideran para el presente Plan de Previsión de Talento Humano tres (3) servidores de la planta administrativa con el status de pre pensionado, es decir, que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Para el año 2025 no se prevé retiro forzoso de ningún servidor.

## **7. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA**

Mediante el acuerdo 044 del 18 de noviembre de 2024 el Consejo Directivo al presupuesto de ingresos, gastos e inversión con los recursos aportados por la Nación, recursos generados por la venta de servicios en la IES INFOTEP, para la ejecución del de 01 enero al 31 de diciembre 2025.

En lo que respecta a los gastos de funcionamiento relacionados con el personal se proyecta la suma de \$14.135.582.289



**PLAN ANUAL  
DE PREVISIÓN  
2025**

