

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN  
TÉCNICA PROFESIONAL

**“ITFIP”**



# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024



**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACION  
TECNICA PROFESIONAL ITFIP DEL ESPINAL TOLIMA**

**Presentado Por:**

**RAFAEL ENRIQUE  
LARA GARCIA  
Coordinador Grupo de  
Trabajo Talento Humano**

Espinal - Tolima, Enero 29 de 2024

## CONTENIDO

1.		
OBJETIVO.....		3
2. METODOLOGIA.....		3
3.POLITICA MIPG.....		3
4.ANALISIS NECESIDADES DE PERSONAL.....		4
4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....		4
4.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL.....		4
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....		6

## INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de 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 mecanismos 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 los requerimientos de las entidades que procedan a la construcción de sus planes.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión del Recurso Humano, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una buena Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección y la diligencia del responsable del mismo.

## **1. OBJETIVO**

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo 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 del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima.

## **2. METODOLOGIA**

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP del Espinal Tolima para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos 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 acorde con las proyecciones de la entidad.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2023, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

## **3. POLÍTICA MIPG**

Teniendo en cuenta los lineamiento de MIPG el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima entidad adscrita al MEN adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. De igual forma considerando el avance institucional que requiere mayor atención por parte de los funcionarios con que cuenta la Institución, dado su crecimiento, lo que determina el aumento de la planta de personal.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la mencionada política, están consignadas en la Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la nuestra entidad para que los ciudadanos puedan conocer el documento en el cual se plasman las líneas principales en concordancia con el plan de desarrollo y demás planes aprobados por la entidad..

#### **4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL**

##### **4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL**

Los estudios técnicos realizados para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima a través del Consejo Directivo y cuerpo administrativo, elaboró un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad fundamentalmente en su proceso misional.

Bajo esta perspectiva, se logró para el 2024 la aprobación de un presupuesto de \$ 3.359.190.330 base con la cual se construyó la propuesta de modificación de estructura y ampliación de planta, conforme el Proceso establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para esta vigencia 2024, se continuará el proceso previa aprobación por parte del MEN aspirando finiquitarlo a mediados de la misma. Una vez aprobada las modificaciones de estructura y planta, la Coordinación de Talento Humano realizará todas las actividades requeridas para la provisión de los empleos que conforman la nueva planta de ITFIP.

##### **4.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL**

La planta de personal aprobada está conformada por 81 funcionarios administrativos 45 docentes de tiempo completo y 5 de medio tiempo para un total de 131 empleos, sumada a otros empleos que requiere la entidad los cuales se vinculan según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### CUADRO COMPARATIVO PLANTA ACTUAL Y PLANTA PROPUESTA

NIVEL		PLANTA ACTUAL	PLANTA PROPUESTA
DIRECTIVO		6	
ASESOR		3	
PROFESIONAL		28	8
TECNICO		5	1
ASISTENCIAL		38	
DOCENTES	TIEMPO COMPLETO	45	40
DOCENTES	MEDIO TIEMPO	5	
TOTAL		131	49

Analizando la conformación de la planta se observa que se encuentra provista en un 100% por lo tanto no existen vacantes disponibles. Durante la vigencia 2023, la provisión de manera definitiva de empleos de carrera administrativa producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria Nación 3 de la CNSC , se encuentra en un 97%, con listas de elegibles. El 3% restante obedece a empleos en vacancia definitiva los cuales agotaron lista de elegibles sin ser posible su provisión y los otros empleos donde los elegibles fueron nombrados en periodo de prueba, estando pendiente el resultado de la evaluación del desempeño laboral, para establecer si las personas superaron el mismo y se dio la provisión definitiva de los empleos. Por otro lado, es necesario señalar que el ITFIP ha cumplido de manera eficiente las directrices de la CNSC en todo lo relacionado con los funcionarios que han obtenido los cargos por el concurso de méritos.

De igual forma se han reportado en el aplicativo SIMO 4.0, de la CNSC, todas las vacantes definitivas de empleos de carrera de la planta del ITFIP, que se han generado a 31 de diciembre de 2023, por efectos de declararse desiertos o por no aprobación de periodo de prueba de quienes ganaron el concurso.

### 5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional TFIP, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del

Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

**• ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO**

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del ITFIP para esta vigencia. El ITFIP asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2024.

Total de costo Vigencia 2024 Planta de personal actual  
\$6.335.170. 736.00 (sin incremento salarial)

Con incremento salarial proyectado es de 7.624.437.312.00