



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE  
TALENTO HUMANO  
2025

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. DEFINICIONES.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	8
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
4. METODOLOGÍA.....	9
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER .....	9
6. PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER .....	10
7. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....	11
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL .....	12

## INTRODUCCIÓN

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 2025, 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.

## 1. MARCO NORMATIVO

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
<b>Constitución Política de Colombia</b>	1991	Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
<b>Ley 909</b>	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.
<b>Decreto 1083</b>	2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Por renuncia regularmente aceptada.</li> <li>b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.</li> <li>c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.</li> <li>d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.</li> <li>e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.</li> <li>f) Por revocatoria del nombramiento.</li> </ul>
<b>Decreto 648</b>	2017	En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
		<p>empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.</p> <p>Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.</p>
<p><b>Ley 1780</b></p>	<p>2016</p>	<p>“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 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</p>
<p><b>Decreto 612</b></p>	<p>2018</p>	<p>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.</p>

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
<b>Decreto 2365</b>	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.”
<b>Ley 1960</b>	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

## 2. DEFINICIONES

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Empleo Público</b>	<p>El Decreto ley 770 de 2005, en su “artículo 2 noción de empleo. Se entiende por 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”.</p> <p>Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.</p>
<b>Planta De Personal</b>	Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.
<b>Carrera Administrativa</b>	<p>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.</p> <p>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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).</p>

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Encargo</b>	Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
<b>Concursos</b>	Son 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. En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos
<b>Vacancia Definitiva</b>	Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa; se entiende que un empleo se encuentra vacante definitivamente, según las situaciones establecidas por el Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017
<b>Vacancia Temporal</b>	Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, según las situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017.
<b>Nombramiento Ordinario</b>	Es aquel que se hace para proveer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción
<b>Nombramiento Provisional</b>	Es aquel que se hace de manera excepcional para proveer, de manera temporal un empleo de carrera Administrativa, cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados.
<b>Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)</b>	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.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Servidor Público</b>	Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
<b>Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)</b>	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

### 3. OBJETIVO GENERAL

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 Institución, 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.

#### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de personal para la provisión de empleos de acuerdo con las vacantes de la planta de personal de la Institución.
- ✓ Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos en vacancia de la planta de personal de la Institución de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ Verificar el cumplimiento de requisitos de los aspirantes, para garantizar la idoneidad para desempeñar los empleos de la Institución.

#### 3.2 ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humano abarca todas las actividades necesarias para Gestionar de manera anticipada las necesidades de personal para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la Institución durante la vigencia 2025. Este alcance está enmarcado por los objetivos establecidos, centrados en la identificación de los empleos vacantes de la planta de personal, la planificación estratégica considerando las necesidades

del servicio, la disponibilidad presupuestal y la realización de las gestiones para su provisión definitiva de conformidad con la normatividad vigente.

#### **4. 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.

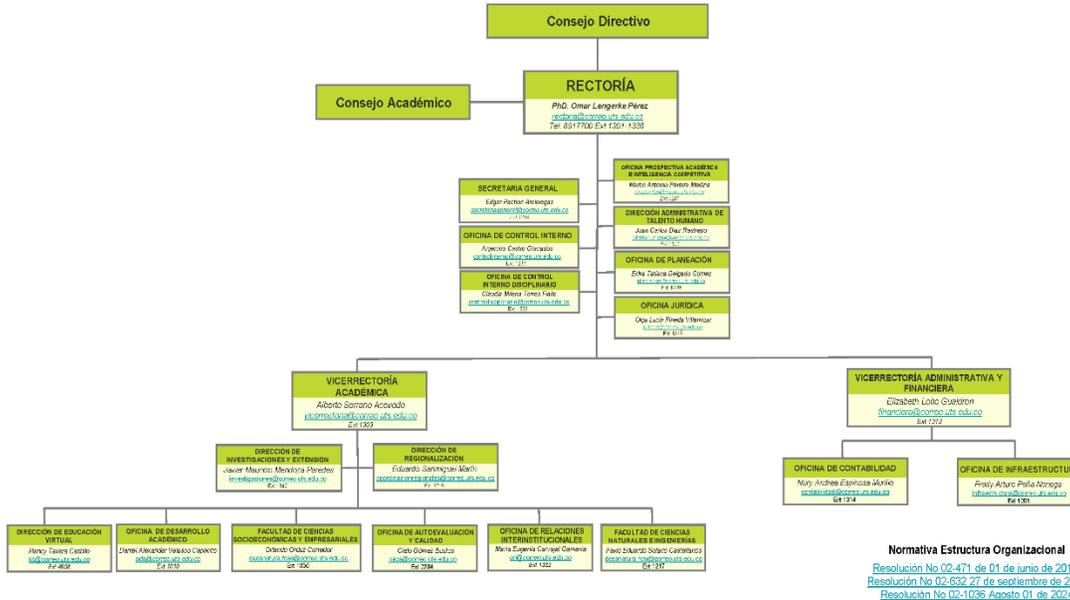
c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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."

#### **5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**

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

### Estructura Organizacional Unidades Tecnológicas de Santander



Fuente: <https://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

## 6. PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

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 prepensión, 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 31 de diciembre del 2024 con 138 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	4
	Decano de Institución Tecnológica	003	11	2
	Jefe de Oficina	006	12	2
	Jefe de Oficina	006	11	5
	Jefe de Oficina	006	10	3
ASESOR	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	8	4
	Profesional Universitario	219	7	7
	Profesional Universitario	219	6	32
	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	1
DOCENTES	Carrera Docente	N/A	N/A	40
<b>Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS</b>				<b>138</b>

## 7. 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.

iLo hacemos posible!

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 90% a corte del 31 de diciembre del 2024 y a la fecha están reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuatro (4) vacantes definitivas 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 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 institución; no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal.

## **8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL**

Para la vigencia 2025, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$32.471.535.665