



**PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE LA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA ITSA**

VIGENCIA 2021

INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de Gestión Humana, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Prevision, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Institución Universitaria ITSA brinda los datos que son solicitados.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es 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 alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Gestión Humana será de aplicación general en toda la planta de personal de la Institución Universitaria ITSA y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Institución Universitaria ITSA para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

- **Análisis de la Planta de Personal Actual**

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Gestión Humana de la Institución Universitaria ITSA, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices se imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Se presenta el análisis de la planta de la Institución Universitaria ITSA, discriminado por dependencias, incluidos los empleos de Experto Comisionado que hacen parte del Comité de Expertos: (Ver Excel de Analisis de Planta Actual Completo).

PLANTA ADMINISTRATIVOS

	PERIODO	EMPLEADO DE CARRERA EN COMISION DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA OCUPADO PROVISIONALMENTE
DIRECTIVO	2	1	6	0	0
PROFESIONAL	0	0	3	1	22
TECNICO	0	0	1	1	1
ASISTENCIAL	0	0	0	5	1

PLANTA DOCENTE

	CARGO DE PROPIEDAD OCUPADO PROVISIONALMENTE	EN PROPIEDAD
DOCENTE	1	34

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Institución Universitaria ITSA, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con un Plan Anual de Vacantes.

PLANTA DOCENTE		
<i>Número de Cargos</i>	<i>Nombre del Cargo</i>	<i>Tipo de Dedicación</i>
6	<i>Docente</i>	<i>Tiempo Completo</i>

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la Institución Universitaria ITSA, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Institución Universitaria ITSA adopte medidas internas como lo son la Capacitación y Formaciones; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento. Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes

programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021. Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la Institución Universitaria ITSA ha realizado estudios de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, y así fue sometido a consideración de expertos, proponiendo cambios y mejoras de este. Cabe resaltar que el Manual de Funciones, se actualizará, modificará y/o adicionará según las necesidades de la Comisión.

CONCLUSIONES

El proceso de Gestión Humana debe apoyar el desempeño organizacional total, su aporte debe ser significativo en los procesos de modernización, en la integración de las diferentes funciones, áreas y prácticas organizacionales y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo. Esto indica que el proceso de Gestión Humana debe asumir un rol de asesores internos en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la entidad, para alcanzar estrategias y niveles de rendimiento más altos.

Este Plan Anual de Previsión se puede definir como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del personal. Los resultados de este ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal a fin de adoptar las estrategias necesarias como medidas internas para atender dichas insuficiencias de personal.