

Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional - INFOTEP



Plan de Previsión de Talento Humano

2026

1



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Talento Humano, institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, es el documento busca anticipar las necesidades del Talento Humano para nuestra entidad en la vigencia de 2026, garantizando la disponibilidad del personal idóneo, el cumplimiento de la normativa en materia laboral y la consolidación de una cultura organizacional ética, inclusiva y eficiente.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, establecida en el Decreto 1523 del 19 de julio de 2013, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, en primera medida, con movimientos de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Institucional, propuesto por el Rector para la vigencia 2022 – 2026.

MARCO NORMATIVO

El plan de previsión de recursos humanos tiene como marco normativo las siguientes disposiciones

- *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 Previsión.*
- *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 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública*



ALCANCES

Este Plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira, en cuanto a:

- ✓ *Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
- ✓ *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.*
- ✓ *Estimación de los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

OBJETO

El propósito del plan es asegurar la adecuada planificación, provisión y desarrollo del talento humano del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira, en la vigencia del 2026

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ *Identificar las necesidades futuras del personal en función de la misión Institucional.*
- ✓ *Identificar y diseñar estrategias de capacitaciones y de bienestar laboral donde se cubra con las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*
- ✓ *Optimizar la gestión administrativa conforme a la normatividad laboral colombiana.*
- ✓ *Estimar e identificar las jubilaciones, retiros y movimientos internos del personal adscrito a la planta global del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira.*
- ✓ *Promover estrategias para la inclusión, accesibilidad y equidad de género en la Institución.*

MISION

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del INFOTEP, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial.

VISION

La Gestión del Talento Humano estará orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, contribuyendo a los objetivos institucionales del Infotep, San Juan.

DEFINICION

- **Carrera administrativa:** 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. 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).
- **Empleo:** Se entiende por empleo 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.
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).
- **Evaluación del desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y



desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

• **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

• **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

• **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos 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. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

• **Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectúa mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado. A diferencia del traslado, la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

• **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

• **Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

• **Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes

se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público.

El Concurso de Méritos: inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

ANALISIS DE LA PLANTA INTERNA DE PERSONAL

Al efectuar 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; Rotación de personal; Reubicación de personal y Situaciones Administrativas).

Reubicación de Personal: Teniendo en cuenta las habilidades y conocimiento de los docentes de programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil y de Producción Agropecuaria, para la vigencia de 2025 reubicarlos en los procesos de Proyección Social, Gestión Académica / Saber Pro, e investigación, mientras se da la aprobación de nuevos programas académicos.

Situaciones Administrativas: Encargos a los empleados de carrera administrativa con derecho preferencial, mientras se surte los procesos de provisión definitiva.

Rotación de Personal: Mejorar la prestación de servicio y desarrollo de las competencias de los servidores.

Capacitación: Perfilar y mejorar las competencias a los servidores en sus puestos de trabajo

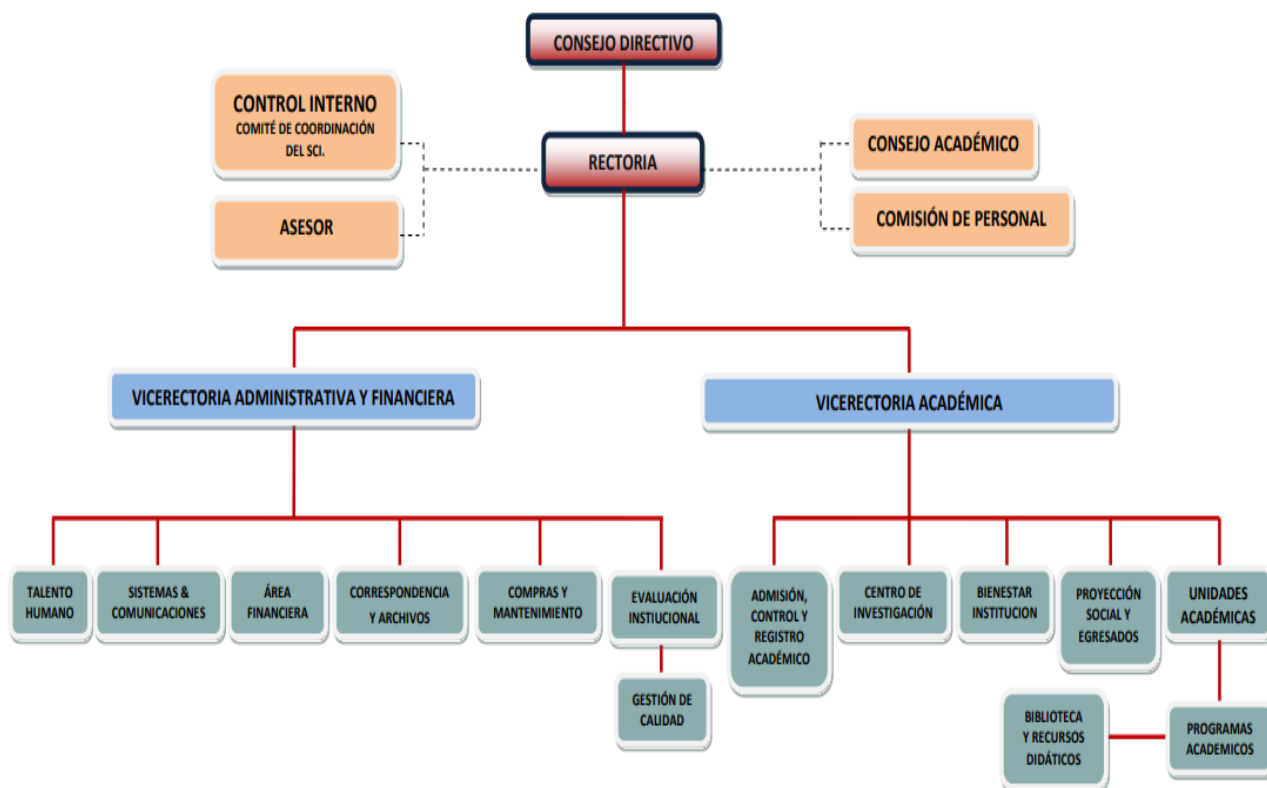
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

EL INFOTEP tiene como objetivo la generación y socialización permanente del conocimiento en los campos de formación de las humanidades, la ciencia, las artes, la filosofía, la técnica y la tecnología en la transversalidad de los principios. Además de adoptar, de conformidad a la Constitución y la Ley 30 de 1992, en los años venideros la comunidad académica de nuestra Institución ha trazado como objetivos los siguientes:

- Ser un factor de desarrollo en el departamento de La Guajira específicamente, y en la nación colombiana en general.*
- Reelaborar permanentemente y con flexibilidad nuevas concepciones de desarrollo y organización social.*
- Formar a sus alumnos con claros criterios éticos y fundamentación científica, para que puedan desarrollarse como personas libres, con conciencias críticas y comprometidas con servicio a la sociedad.*
- Fomentar y desarrollar la ciencia y la tecnología en sus diferentes campos y adoptar la ya existente para satisfacer las necesidades del desarrollo regional, nacional e internacional.*
- Extender las oportunidades de educación superior a las diferentes zonas del Departamento de La Guajira y del país, propiciando la incorporación de zonas urbanas y rurales marginadas del desarrollo económico y social, sin detrimento de los niveles académicos y de la búsqueda de la excelencia*

ORGANIGRAMA

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONAL DEL "INFOTEP" (DECRETO 1521 DE JULIO 19 DE 2013)



PLANTA GLOBAL DE PERSONAL

Para el desempeño de sus funciones el Infotep – San Juan cuenta con siguiente Planta Global de Personal, establecida en los Decretos número 2308 del 13 de octubre de 1994 y 1523 del 19 de julio de 2013:

DENOMINACIÓN DE CARGOS	Grado	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO		3
Rector de Institución Técnica Profesional	05	1
Vicerrector de Institución Técnica Profesional	02	1
Vicerrector de Institución Técnica Profesional	02	1
NIVEL ASESOR		1
Asesor	01	1
NIVEL PROFESIONAL		16
Profesional Universitario	11	2
Profesional Universitario	06	2
Profesional Universitario	04	9
Profesional Universitario	03	1
Profesional Universitario	02	2
NIVEL TÉCNICO		4
Técnico Administrativo	09	1
Técnico Administrativo	06	3
NIVEL ASISTENCIAL		20
Auxiliar Administrativo	15	1
Secretario	13	1
Auxiliar Administrativo	11	1
Secretario	10	2
Secretario	08	4
Auxiliar Administrativo	05	2
Conductor mecánico	08	2
Celador	05	4
Auxiliar de servicios generales	05	3
TOTAL EMPLEADOS ADMINISTRATIVO		44

DOCENTES SUPERIOR	INSTITUTOS	E.	
Docente Tiempo Completo Categoría Titular			7
Docente Tiempo Completo Categoría Asociado			11
Docente Tiempo Completo Categoría Asistente			0
Docente Tiempo Completo Categoría Auxiliar			3
Docente Medio Tiempo categoría Titular			3
Docente Medio Tiempo Categoría Asociado			5
Docente Medio Tiempo Categoría Asistente			4
Docente Medio Tiempo Categoría Auxiliar			4
TOTAL PLANTA DOCENTE			37

ANALISIS DE NECESIDADES PERSONAL

Para alcanzar el cumplimiento de la misión y sus objetivos anuales, la Institución debe garantizar la provisión de sus empleos de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo o nombramiento en periodo de pruebas o provisional. Los términos de éstas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

REDISEÑO INSTITUCIONAL

La nueva apuesta en marcha del nuevo plan de desarrollo institucional 2022- 2026 “Consolidado un Camino hacia la Excelencia e Inclusiva” en sus principales ejes como la acreditación de alta calidad en 3 programas académicos, como son prevención de riesgos laborales, agroindustria de alimentos y Seguridad Industrial, el cambio de carácter a institución universitaria, el emprendimiento, comercialización de la planta piloto agroindustrial, internacionalización institucional (convenios, intercambios, movilidad) y la formalización del empleo en la entidad, se ha propuesto el rediseño de la planta de personal a la Función Pública.

Existe una proyección de vacantes definitivas por jubilación y retiro voluntario de los empleados, se fortalece con la incorporación de talento joven mediante concurso de mérito, y cumplir con la políticas de igualdad de género promocionando el liderazgo femenino y la participación comunitaria en los procesos de selección y por ultimo adaptando el acceso a las personas con discapacidad.

FINANCIACION DE LA PLANTA

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal, teniendo en cuenta los Decreto Salariales emanado de la función pública de 2026 aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional para los servidores público a la fecha el gobierno nacional no ha expedido dichos decretos.