



Plan de Previsión del Talento Humano 2024

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad



#InclusiónTotal
ParaLaPaz

Cra.: 89A #64c-30 - Bogotá
contacto@insor.gov.co
Tel.: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR

Geovani Andrés Meléndres Guerrero

Director General

Néstor Julián Rosas

Secretario General

Helena Patricia Hernández Aguirre

Subdirectora de Promoción y Desarrollo

Luz Mary López Franco

Subdirectora de Gestión Educativa

Diego Armando López Cely

Asesor de Dirección

Carolina Ramos Castellanos

Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

Luis Hernán Cuellar

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Cilia Guio

Jefe Oficina con funciones de Control Interno

Documento elaborado por

Secretario General – Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Bogotá D.C, Diciembre de 2023

Contenido

1. OBJETIVO	5
1.1 Objetivo específico	5
2. MARCO NORMATIVO	5
3. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....	8
4. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL	8
5. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	10
6. RECURSOS	10

1. OBJETIVO

El plan de previsión del recurso humano, tiene como objetivo implementar estrategias de planeación, anual, técnica y económica que permita garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del Instituto Nacional para Sordos – INSOR.

1.1 Objetivo específico

- a) Calcular 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) Identificar 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) Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto - Ley 1567 1998** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Formulación de la Política :En su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

- **Ley 909 2004** Planes de Previsión de Recursos Humanos: En el artículo 17, referido a los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

Planes Estratégicos de Recursos Humanos: La referencia a los Planes Estratégicos de Recursos Humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 51 de 2018:** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto número 1737 de 2009. Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
- **Decreto 1800 de 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, preceptúa que "Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:
 - a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad

- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.

- **Decreto 2365 de 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”, establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, atinente a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz: “ En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con

las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño”.

- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

3. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por el grupo interno de trabajo de Talento Humano, el cual adelantará en la vigencia 2024, con el acompañamiento de los jefes de las dependencias los estudios de cargas, tiempos y necesidades de personal en la entidad.

4. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Instituto Nacional para Sordos - INSOR mediante Decreto 2107 de 2013, está conformada por un total de setenta y dos (72) empleos, así:

N° de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
DESPACHO DIRECCION GENERAL			
4	NIVEL DIRECTIVO		
1	Directora General	0015	19
1	Asesor	1020	06
2	Asesor	1020	05
1	Secretaria Ejecutiva	4210	16
1	Conductor Mecánico	4103	11
PLANTA GLOBAL			
1	Secretario General	0037	17
2	Subdirector	0040	15
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	07
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07
5	Profesional Especializado	2028	14
8	Profesional Especializado	2028	13
2	Profesional Especializado	2028	12
6	Profesional Universitario	2044	10
2	Profesional Universitario	2044	09
11	Profesional Universitario	2044	08
4	Profesional Universitario	2044	07
6	Profesional Universitario	2044	06
2	Profesional Universitario	2044	01
2	Técnico Administrativo	3124	11
2	Técnico Operativo	3132	9
2	Técnico Operativo	3132	8
1	Auxiliar Administrativo	4044	14
3	Auxiliar Administrativo	4044	13
2	Auxiliar Administrativo	4044	12
1	Auxiliar Administrativo	4044	11

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

N° de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
2	Servicios Generales	4064	7

El número de empleos de carrera administrativa, en vacancia definitiva corresponde al 64% de la planta de personal establecida para la entidad, sin embargo, estos se encuentran provistos bajo nombramiento en provisionalidad.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la distribución de la planta global del Insor, se encuentra así: 13 empleos de libre nombramiento y remoción, 59 empleos de carrera administrativa, estos a su vez, están provistos así: 13 empleos ocupados por funcionarios con derechos de carrera administrativa y 46 empleos nombrados en provisionalidad.

5. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Teniendo en cuenta las necesidades, la misionalidad del Insor y las metas planteadas para la vigencia 2024 y en adelante, se evidencia que el personal de planta vinculado a la entidad, no es el suficiente para el desarrollo eficaz y eficiente en las actividades programadas y las que se deriven durante la vigencia; por esta razón, se requiere, ya sea, reestructurar, crear una nueva planta de personal y/o formalizar el empleo público en equidad; dando cumplimiento a la circular 100-11-2023 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás directivas presidenciales, así como a las directrices o lineamientos que se impartan desde el Ministerio de Igualdad y Equidad, siendo este, el ente cabeza de sector al que se encuentra adscrito el Instituto Nacional para Sordos – INSOR.

6. RECURSOS

La planta de personal de Instituto Nacional para Sordos – INSOR, para la vigencia fiscal 2024 está respaldada por los recursos que fueron incorporados en los diferentes rubros presupuestales de los gastos de nómina y contribuciones inherentes a la nómina (Parafiscales), presentados al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el ante proyecto de presupuesto en la vigencia fiscal 2023.

CUENTA	TOTAL
	EMPLEADOS PÚBLICOS

TOTAL GASTOS DE PERSONAL	\$ 8.536.544.564
Salario	\$ 6.336.415.764
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 40.897.363
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 2.159.231.438

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2022, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2023.



Te invitamos a escanear este código, para
conocer más sobre la **cultura sorda**.

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

INSOR
Instituto Nacional para Sordos