Igualdad

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

INSOR

Instituto Nacional para Sordos

Gustavo Francisco Petro Urrego
Presidente de la República

Francia Márquez Mina
Vicepresidenta de la República

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR

Geovani Andrés Meléndres Guerrero
Director General

Adriana Margarita Urbina
Secretaria General

Diego Armando López Cely
Subdirector de Promoción y Desarrollo

Luz Mary López Franco
Subdirectora de Gestión Educativa

Carolina Ramos Castellanos
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

Estefanía Pisciotti Blanco
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

José Fernando Duque Gallego
Asesor de la Dirección General

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Contenido

1. OBJETIVO 4
1.1 Objetivo especifico 4
2. MARCO NORMATIVO 4
3. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL 7
4. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL 7
6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES 9
7. RECURSOS 10

Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
Tel: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co

1. OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso de los servidores del Instituto Nacional para Sordos - INSOR, mediante una administración de personal fundamentada en el mérito, la transparencia y la eficiencia, alineando el talento humano con la misión y visión institucional.

1.1 Objetivo especifico

a) Establecer los requerimientos de personal, actualizando los perfiles y requisitos de los empleos conforme a los manuales de funciones y competencias, para satisfacer las necesidades operacionales a corto y largo plazo de la entidad.
b) Diseñar e implementar estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la vigencia, integrando los procesos de ingreso, ascenso, capacitación y desarrollo del talento humano.
c) Proyectar y cuantificar los costos de personal derivados de las estrategias definidas, asegurando la suficiencia y adecuada asignación de recursos dentro del marco presupuestal de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

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.

La referencia a los Planes Estratégicos de Recursos Humanos se encuentra en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que establece las funciones específicas de las Unidades de Personal.

Estos planes guardan una estrecha relación con lo dispuesto en el literal b) del artículo 17 de la misma norma y tienen como propósito anticipar, planificar y ejecutar acciones orientadas a la óptima utilización del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales y las necesidades de desarrollo y fortalecimiento profesional del personal al servicio de la entidad.

- **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 *artículo 2.2.1.4.1.* "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 que deban ser provistos transitoriamente mediante nombramiento provisional, se deberá otorgar prioridad a los jóvenes entre 18 y 28 años que cumplan con los requisitos del cargo, una vez se haya agotado el derecho preferencial de encargo, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los articulas 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 es suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

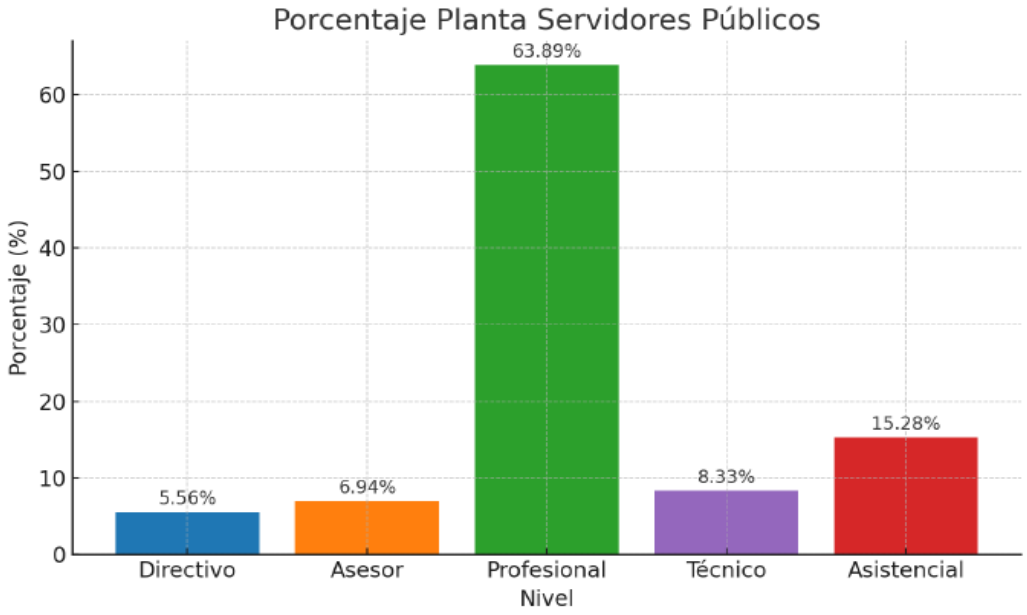
4. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, aprobada mediante el Decreto 2107 de 2013, está integrada por un total de setenta y dos (72) cargos, distribuidos de la siguiente manera:

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
DESPACHO DIRECCIÓN GENERAL			
1 (Uno)	Director General Entidad Descentralizada	0015	19
1 (Uno)	Asesor	1020	06
2 (Dos)	Asesor	1020	05
DESPACHO DIRECCIÓN GENERAL			

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	16
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Entidad Descentralizada	0037	17
2 (Dos)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	0040	15
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	07
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	14
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	13
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	12
6 (Seis)	Profesional Universitario	2044	10
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	09
11 (Once)	Profesional Universitario	2044	08
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	07
6 (Seis)	Profesional Universitario	2044	06
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	01
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11
2 (Dos)	Técnico Operativo	3132	09
2 (Dos)	Técnico Operativo	3132	08
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	14
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	13
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	12
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	11
2 (Dos)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	07

Porcentaje Planta Servidores Públicos



El número de empleos de carrera administrativa, en vacancia definitiva corresponde al **63.89%** 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: 11 empleos ocupados por funcionarios con derechos de carrera administrativa y 48 empleos nombrados en provisionalidad.

6. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

En atención a las necesidades identificadas, la misionalidad del Instituto Nacional para Sordos – INSOR y las metas proyectadas para la vigencia 2026 y los años siguientes, se ha evidenciado que la planta de personal actual no resulta suficiente para garantizar el desarrollo eficaz y eficiente de las actividades institucionales, tanto las programadas como aquellas que surjan durante el período.

En este sentido, se considera necesario evaluar alternativas de fortalecimiento organizacional, tales como la reestructuración institucional, la creación de nuevos cargos o la formalización del empleo público en condiciones de equidad, en concordancia con la Circular 100-11-2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las directivas presidenciales vigentes y los lineamientos emitidos por el Ministerio de Igualdad y Equidad, entidad cabeza del sector al cual se encuentra adscrito el INSOR.

7. RECURSOS

La planta de personal del Instituto Nacional para Sordos – INSOR para la vigencia fiscal 2026 cuenta con el respaldo financiero proveniente de los recursos incorporados en los rubros presupuestales destinados a gastos de nómina y contribuciones inherentes, los cuales fueron incluidos en el anteproyecto de presupuesto presentado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público durante la vigencia fiscal 2025.

CUENTA	TOTAL
Total Gastos de Personal	$6.888.738.121
Salario	$4.602.761.149
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	$695.489.420
Contribuciones inherentes a la nómina	$1.590.487.552

Nota: Los valores salariales fueron proyectados tomando como referencia las

Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
Tel: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co