
	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 1 de 8

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

Contenido


INTRODUCCIÓN.....	3
1.OBJETIVOS.....	5
2. GENERALIDADES.....	7
2.1Contexto estratégico	7
2.2 Contexto normativo	7
2.3 Análisis de la Planta de Personal.....	7

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 2 de 8	

Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que todas las unidades de personal de las 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: 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. 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 todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 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.

A partir de este marco normativo, surge la obligación de la formulación y adopción del Plan de Previsión de Recursos Humanos y 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

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 8	

recurso humano. Es así como el Plan de Previsión de Recursos Humanos se constituye en una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar el Establecimiento Público Colegio de Boyacá, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y satisfacer las necesidades de todas sus partes interesadas.

1. Objetivos

Objetivo General


Definir la disponibilidad de personal con el cual deba contar el Establecimiento Público Colegio de Boyacá, con el fin de cumplir con los objetivos Institucionales.

2. Generalidades

Articulación con el contexto estratégico.

Objetivo estratégico al que aporta: Atraer, retener y desarrollar el talento humano con los perfiles y competencias requeridos.

Gestión y Desempeño Institucional - MIPG Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 8	


2.1. Contexto normativo

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan de previsión, en el Establecimiento Público Colegio de Boyacá es entre otros, el siguiente: 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.

2.2. Contexto estratégico

El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y metas y demás elementos del direccionamiento estratégico del Establecimiento Público Colegio de Boyacá, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional – PEI vigente (2016- 2019).

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”. 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 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 5 de 8	

acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.


2.3. Análisis de la Planta de Personal

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Así, el Establecimiento Público Colegio de Boyacá, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:


FUNCIONARIOS COLEGIO DE BOYACÁ 2019

CARGOS	N° CARGOS	
DIRECTIVOS	3	
DIRECTIVOS DOCENTES	6	
DOCENTES PLANTA	109	
DOCENTES TEMPORALES	23	
ADMINISTRATIVOS	15	
SERVICIOS GENERALES	19	
TOTAL	175	

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 6 de 8

VACANTES DEFINITIVAS


PROFESIONAL UNIVERSITARIO	
CÓDIGO	219
GRADO	5
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO - PRESUPUESTO	
CÓDIGO	367
GRADO	15
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	GRUPO FINANCIERO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO - TESORERÍA	
CÓDIGO	367
GRADO	8
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	GRUPO FINANCIERO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO - NOMINA	
CÓDIGO	367
GRADO	8
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	GRUPO FINANCIERO
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	407
GRADO	16
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	407
GRADO	12
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	407
GRADO	10
NUMERO DE CARGOS	4
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 7 de 8

ASISTENCIAL	
CÓDIGO	407
GRADO	9
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	407
GRADO	8
NUMERO DE CARGOS	2
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	470
GRADO	8
NUMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO
ASISTENCIAL	
CÓDIGO	470
GRADO	7
NUMERO DE CARGOS	12
DEPENDENCIA	DONDE SE UBIQUE EL CARGO

De conformidad con las medidas adoptadas por la Directiva Presidencial N° 6 de 2014, “Plan de Austeridad” que restringe entre otras las modificaciones de estructuras administrativas y planta de personal, esta no ha sido modificada, por cuanto el procedimiento normativo para el cumplimiento de tal gestión no es competencia exclusiva de la Dirección General, sino requiere de la aprobación por parte del Consejo Directo del Establecimiento Público como máxima autoridad a quien se le ha designado tal labor.

La entidad realizará un proceso de ajuste de funciones de acuerdo con las necesidades que la cotidianidad exige y de esta manera cumplir con los

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato GAD-TH-FR-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión:
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha:
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 8 de 8	

principios de la función pública y administrativa consagrados en los Art. 122 y 209 superiores y de esta forma cumplir con la teleología encomendada a este Establecimiento Público.

Por lo expresado en precedencia, y con el ánimo de no interrumpir los fines que nos han sido encomendados se han contratado a profesionales que cumplan con los perfiles con los que no cuenta la entidad para cumplir los requerimientos administrativos, sin que por ello se genere una relación de carácter laboral, ya que, no se desconoce las razones de los órganos de cierre de la Justicia de Constitucional y Contencioso Administrativa referentes al contrato realidad y que tiene fuerza dispositiva al tener las características de doctrina probable.

Para el año 2019, siguiendo los lineamientos de austeridad del Gobierno Nacional, no se contempla presentar proyectos de reestructuración. Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha dado cumplimiento a las situaciones administrativas según lo contemplado en la Ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios privilegiando el encargo para aquellos servidores públicos que hacen parte de la carrera administrativa y quienes cuentan con las exigencias de cada uno de los empleos.