

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-TH- PN02
	PLANES PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 1
		FECHA: 26/Dic/2018

TABLA DE CONTENIDO

- Objetivo del Plan
- Objetivos Específicos
- Glosario
- Marco Legal
- 1. Metodología para la elaboración del planes
- 1.1. Estructuración de los planes
- 1.2. Ajustes y modificaciones de los planes
- 2. Plan de Previsión del talento humano en el INPEC
- 2.1. Análisis de la planta de personal actual
- 2.2. Plan Anual de Vacantes
- Anexos

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 definió que: “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos y anual de vacantes que tengan el siguiente alcance: a) 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; 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.”

Por lo anterior, los planes de previsión de recursos humanos y anual de vacantes del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de asegurar la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios a los grupos de interés, en especial la población privada de la libertad.

Por lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de asegurar la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios a los grupos de interés, en especial la población privada de la libertad.

Objetivo del Plan

Asegurar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos del Instituto.

Objetivos Específicos

- Establecer la disponibilidad de personal con el que debe contar el instituto en aras de cumplir con los objetivos y retos institucionales.
- Estimar los costos de personal derivados de la identificación de necesidades con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Glosario

- **Análisis de la disponibilidad de personal:** estudio sobre la disponibilidad interna de personal.
- **Análisis de las necesidades de personal:** ejercicio que define la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad para desarrollar sus planes, programas y proyectos.
- **Distribución de planta:** distribución de recurso humano, de acuerdo con las necesidades de las áreas para cumplir una función, teniendo en cuenta cargas de trabajo, perfil, propósito de la entidad.
- **Empleo:** conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deban ser atendidos por una persona natural.
- **Plan Anual de Vacantes (PAV):** informe que contiene el número de cargos vacantes por nivel (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) y tipo (no provisto, provisional o encargo).
- **Planta Global:** conjunto de empleos que se puede ubicar de acuerdo a las necesidades de la entidad o sus dependencias, no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento.
- **Programación de medidas de cobertura:** permite identificar los requerimientos y analizar la disponibilidad interna de personal.
- **Provisión de Empleo:** proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.
- **Provisional:** es la persona asociada a los servidores públicos, nombradas en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante temporal o definitivo.

Marco Legal

- [Ver Normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario](#)

1. Metodología para la elaboración del planes

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) para la vigencia 2019, se estructuró atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Para esto, se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos (provisional y libre nombramiento y remoción) y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Asimismo, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal del instituto.

De igual manera, estos Planes forman parte del Modelo de Gestión del Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano 2019 – 2022, respondiendo al producto: “Diseñar los planes de talento humano de acuerdo con la normatividad vigente y ejecutar los en los tiempos establecidos” y, da cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 del 2018, de la siguiente manera:

1.1. Estructuración de los planes

Los planes se realizan de manera anual, para esto la Subdirección de Talento Humano en coordinación con el Grupo Prospectiva del Talento Humano, realizará de ser necesario, mesas de trabajo con los grupos de la dependencia y la Oficina Asesora de Planeación. Además, la estructuración de los planes se hará con base a los lineamientos establecidos por el Departamento

Administrativo de la Función Pública y la adopción de este será aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño durante el mes de enero de cada vigencia o cuando este disponga.

1.2. Ajustes y modificaciones de los planes

Una vez aprobados los planes por el Sistema de Gestión Integrado y el Comité, la Subdirección de Talento Humano podrá solicitar los ajustes y modificaciones que consideren necesarios, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Oficina Asesora de Planeación en su proceso y el Sistema de Gestión de la Calidad.

Por su parte, el Grupo de Prospectiva del Talento Humano remitirá la solicitud de modificación de las acciones que se requiera en el formato PE-PI-G02-F06 V01-Solicitud modificación plan estratégico y plan de acción y en los tiempos que menciona la "GUÍA METODOLÓGICA PARA LA FORMULACIÓN, ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES" en su versión vigente, para realizar la gestión ante la Oficina Asesora de Planeación y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Cabe mencionar que, no serán válidas las modificaciones que los encargados de los planes efectúen por su propia cuenta o que vayan sin el consentimiento, revisión y trámite del Grupo de Prospectiva del Talento Humano ante las dependencias competentes para posterior aprobación/negación.

2. Plan de Previsión del talento humano en el INPEC

De acuerdo con la Guía de Planeación de los Recursos Humanos del DAFP, "un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos." Este Plan se desarrolla a través de tres etapas: (i) análisis de la planta de personal actual, (ii) provisión de los empleos y, (iii) estimación de los costos de personal.

2.1. Análisis de la planta de personal actual

El Ministerio de Justicia y del Derecho (MINJUSTICIA), mediante Decreto 0271 de 2011, aprobó la modificación de la planta de personal del INPEC. En el artículo 1° suprimió un aproximado de 130 empleos y, dispuso en el artículo 2° que las funciones propias del instituto serían atendidas por una planta de personal de 16.298 funcionarios.

El Decreto No. 4150 de 2011, escindió algunas funciones de orden administrativo y de ejecución al INPEC y creó la USPEC. Por otra parte, el Presidente de la República modificó la estructura orgánica del Instituto por medio de Decreto No. 4151 de 2011. A su vez, mediante Decreto No. 4969 de 2011, suprimió 504 empleos de la planta global y creó 22 empleos de nivel directivo, previa presentación de estudio técnico con concepto favorable del DAFP.

El citado Decreto suprimió en el artículo 1°, cuatrocientos ochenta y ocho (488) empleos de carrera administrativa y estableció en el párrafo primero que los funcionarios a quienes suprimía el empleo debían ser incorporados en un empleo igual o equivalente en la planta de empleos de la USPEC.

Por su parte, el Decreto No. 1604 del 27 de julio de 2012, modificó la planta de personal del INPEC, por concepto técnico favorable de un estudio técnico que presentó el Instituto.

Para el diagnóstico de necesidades de personal, el Instituto utilizará los formatos análisis de la planta de personal y diagnóstico de necesidades de personal, siendo estos:

a) Formato 1. Análisis de la planta de personal. El instituto debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los procesos a su cargo.

El formato diagnóstico de necesidades de personal está estructurado de la siguiente manera:

1. **Servidores públicos:** especifica el titular del empleo.
2. **Nivel educativo:** corresponde a la formación académica del titular del empleo.
3. **Ubicación en la organización:** hace referencia al grupo, dependencia o sede en la cual se encuentra adscrito el título del empleo.
4. **Características del empleo:** se refiere a la particularidad del empleo conforme al manual de funciones.
5. **Proceso:** incluye todos aquellos procesos para la provisión de los recursos y permite identificar el número de funcionarios adscritos a cada uno.
6. **Naturaleza del empleo:** corresponde a la naturaleza y clasificación de los empleos en los órganos y entidades del estado.
7. **Forma de vinculación:** hace referencia a las diferentes modalidades de vinculación al Instituto de conformidad con las normas y leyes que regulan esta materia.
8. **Vacante:** corresponde a la característica administrativa especial de cada empleo.
9. **Pensión:** es el estado actual y particular en esta materia de cada titular que ocupa un empleo.
10. **Perfil del cargo:** corresponde a los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, Resoluciones N° 000571 del 2013, N° 003467 del 2013 y N°001457 del 2015.
11. **Características titularidad del empleo:** corresponde a la nomenclatura de cada empleo.
12. **Observaciones:** casilla para realizar descripción de alguna situación particular.

Una vez definido el diagnóstico, se construye el **Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto** y se establece a través del formato, Plan de previsión del recurso humano, siendo este una herramienta que busca garantizar la provisión de los empleos vacantes y da cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa.

1. NECESIDADES DE PERSONAL										2. MEDIDAS DE COBERTURA						3. COSTOS PROVISIÓN DE PERSONAL																																						
Ubicación en la organización										INTERNAS						EXTERNAS																																						
EMPLEOS REQUERIDOS										PROCESO DE SELECCIÓN						PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES																																						
PROCESO										PROCESO DE SELECCIÓN						PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES																																						
PERFIL DEL CARGO										COSTOS (NÓMINA, SELECCIÓN, OTROS)						PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES																																						
REQUISITOS					COMPETENCIAS					CAPACITACIÓN Y DESARROLLO / INCENTIVOS			REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE		
DEPENDENCIA										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
CANTIDAD										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
DENOMINACIÓN										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
CÓDIGO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
GRADO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
ESTRATÉGICO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
MISIONAL										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
APOYO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
EVALUACIÓN										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
ESTUDIO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
EXPERIENCIA										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
BÁSICAS O FUNCIONALES										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
COMPORTAMENTALES										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
PROMOCIÓN (ASCENSOS)										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
INCENTIVOS										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
REUBICACIÓN DE PERSONAL										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
REUBICACIÓN DEL CARGO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
ENCARGO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
COMISIÓN										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
CNSC										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
MÉRITO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
ESAP										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
UNIVERSIDADES										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
FIRMA EXTERNA										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
PROCESO DE SELECCIÓN										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
NÓMINA										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
TOTAL										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
NOMBRE ACTIVIDAD										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
TIEMPO										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					
RESPONSABLE										REUBICACIÓN DE PERSONAL			NOMBRAMIENTO PROVISIONAL			SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES			CNSC			MÉRITO			UNIVERSIDADES			FIRMA EXTERNA			PROCESO DE SELECCIÓN			NÓMINA			TOTAL			NOMBRE ACTIVIDAD			TIEMPO			RESPONSABLE					

1. **Necesidades de personal:** hace referencia al sitio, lugar o dependencia donde se encuentra adscrito el empleo.
2. **Medidas de cobertura:** permite identificar los requerimientos y analizar la disponibilidad interna de personal, contrastando la información de medidas internas y externas.
3. **Costos provisión de personal:** corresponde al valor estimado proyectado para cubrir las necesidades de la planta de personal.

Actualmente el Instituto cuenta con la siguiente planta de personal:

Denominación de los cargos por niveles	# Empleos
Directivo	241
Asesor	8
Profesional	967
Técnico	812
Asistencial	13.767
Total	15.795

2.2. Plan Anual de Vacantes

De acuerdo con la información suministrada por el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se define el Plan Anual de Vacantes, desplegando la distribución de cargos por nivel jerárquico y empleo teniendo en cuenta la descripción de las situaciones administrativas así: (i) cargos vacantes (CV), (ii) carrera administrativa (C.A), (iii) libre nombramiento y remoción (L.N.R), (iv) encargo (En), (v) periodo de prueba (P.P) y, (vi) provisional (Pr). Cabe resaltar que este plan, complementa el Plan de Previsión de Recursos Humanos y queda establecido en el formato 4, así:

N° CARGOS	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	CÓDIGO	GRADO	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS					
				C.V	C.A	L.N.R	EN	P.P	PR
NIVEL									
Total empleos									

El número de empleos en vacancia corresponde al porcentaje de la planta de personal, por esta razón, se identifica en que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias del instituto.

a. Provisión de los empleos.

La provisión de los empleos vacantes del Instituto se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Provisión de vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción y nombramientos en provisionalidad. El instituto provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, Ley 909 del 2004, Decreto 1083 del 2015 y Decreto 648 del 2017.

2. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos. Para cada anualidad el instituto continuará con la provisión por mérito de las listas de elegibles vigentes de las vacantes ofertadas en los procesos de selección y en concordancia con la normatividad.

3. Racionalización de la planta de personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

4. Ampliación de planta de personal. El instituto presentará ante las entidades competentes y de ser requerido estudios técnicos de ampliación de planta de personal.

b. Estimación de los costos de personal

Para la vigencia 2018, el costo total de la planta de personal del INPEC provista en un 100% corresponde a \$813.465.597.218. La estimación para cada vigencia será establecida de conformidad con el decreto que fije el gobierno nacional para gastos de planta de personal.

Anexos

- PA-TH-PN02-F01 V01 Análisis de la planta de personal
- PA-TH-PN02-F02 V01 Diagnóstico de necesidades de personal
- PA-TH-PN02-F03 V01 Plan de previsión del recurso humano
- PA-TH-PN02-F04 V01 Plan Anual de Vacantes

Lista de Versiones

Versión	Fecha de Emisión	Motivo de la Modificación	Modificaciones
1	07/Dic/2018	N/A	N/A

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Angélica María Rodríguez Barreto Cargo: Profesional Fecha: 18/Dic/2018	Nombre: Juan Manuel Riaño Vargas Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación Fecha: 18/Dic/2018 Nombre: Angelica María Patiño García	Nombre: Luz Mirian Tierradentro Cachaya Cargo: Subdirector de Talento Humano Fecha: 26/Dic/2018

	Cargo: Profesional Especializado	
	Fecha: 18/Dic/2018	

TXTCopiaControlada