



Universidad Tecnológica del Chocó  
Diego Luis Córdoba

Oficina de Talento Humano  
Y servicios Administrativos

Código: F-GCOM-11  
Versión: 02  
Fecha: 19-02-2021

Código: 100

## PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ DIEGO LUIS CÓRDOBA

### TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Enero de 2024

Vigilada Mineración



SC CER130675



**“UTCH, Compromiso de Todos, para Todos y con Todos”**

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891.680.089-4

Carrera 22 #18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria

Tel: (+57) 6046726565, Línea gratuita: 018000938824

E-mail: [contactenos@utch.edu.co](mailto:contactenos@utch.edu.co), [notificacionesjudiciales@utch.edu.co](mailto:notificacionesjudiciales@utch.edu.co)

Página web: [utch.edu.co](http://utch.edu.co)

Quibdó, Chocó (Colombia)



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	5
<b>ALCANCE GENERAL</b> .....	5
<b>DEFINICIONES</b> .....	6
<b>Nivel Directivo:</b> .....	6
<b>Nivel Asesor:</b> .....	6
<b>Nivel Profesional:</b> .....	6
<b>Nivel Técnico:</b> .....	6
<b>Nivel Asistencial:</b> .....	7
<b>METODOLOGIA</b> .....	7
<b>Metodología de Previsión</b> .....	9
<b>DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS</b> .....	9



## INTRODUCCIÓN

La Universidad del Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba es es una institución de educación superior, con régimen especial, y naturaleza de ente universitario autónomo, creada en principio por la Ley 38 de 1968 y definida como Universidad mediante la Ley 7ª de 1975 y reconocida como Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba” por la Resolución No. 3274 de junio 25 de 1993 del Ministerio de Educación Nacional; forma talento humano para el ejercicio técnico, tecnológico y científico profesional, desde una comprensión de nuestra diversidad natural y cultural de cara a los retos del mundo contemporáneo, reivindicando su tradicional posición ante la nación colombiana aportando profesionales de alta calidad, emprendedores y comprometidos con su región, su nación y el mundo, para lograr esto la universidad debe contar con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada.

De acuerdo a lo anterior la Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con cierre a la vigencia 2022. El presente documento se desarrolla en tres Etapas: en primer lugar, un análisis cuantitativo de la planta de personal, segundo, la identificación de las necesidades de Recurso Humano y finalmente la definición de acciones en cobertura para atender dichas necesidades.

## MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 en el (...)” Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública.

Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;” (...). (Congreso de Colombia, 2004).

Para lo cual, cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual señala:

(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(…).

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. LEY 909 DE 2004:

1. 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 talento humano 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;



Código: 100

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.

2. 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. 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 recurso humano.

Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

## OBJETIVO GENERAL

Mejorar la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permiten la consecución de la misión institucional de la Universidad Tecnológica del Chocó.

## ALCANCE GENERAL

El Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2022, abarca la planta de personal administrativo la cual fue aprobada por el **Acuerdo 006 de 2013**, expedido por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, el cual aprueba una planta global de 259 cargos y que posteriormente por decisión del Consejo Superior se ampliaron 2 cargos directivos grado 10, dejando un total de 261 cargos de planta de personal administrativo.



Código: 100

## DEFINICIONES

Clasificación Según La Naturaleza De Las Funciones Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

### **Nivel Directivo:**

Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

### **Nivel Asesor:**

Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

### **Nivel Profesional:**

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

### **Nivel Técnico:**

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.



### Nivel Asistencial:

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### METODOLOGIA

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- “Lineamientos Para la Elaboración del Plan de Vacantes”. El Jefe de Talento Humano, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Tabla 1. Planta de cargos personal administrativo.

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	# CARGOS
RECTOR	DIRECTIVO	OO45	24	1
VICERRECTORES	DIRECTIVO	OO60	19	4
SECRETARIA GENERAL	DIRECTIVO	OO37	16	1
DECANO	DIRECTIVO	OO85	10	8
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	O137	10	7
DIRECTORES DE PROGRAMAS	DIRECTIVO	OO95	10	8
DIRECTOR DE CENTRO	DIRECTIVO	OO95	10	2
DIRECTOR DE CONSULTORIO	DIRECTIVO	OO95	10	3
ADM. FONDO DE PENSIONES	DIRECTIVO	OO95	10	1
COORD. GESTION DEL CTO.	DIRECTIVO	OO95	10	1
COORD. GESTION DE CALIDAD	DIRECTIVO	OO95	10	1
CONTADOR,PAGADOR, ALMACENISTA	DIRECTIVO	OO95	5	3
ASES: PLANEACION, CONTROL Y RELACIONES	ASESOR	1045	8	3
ASESOR JURIDICO	DIRECTIVO	1045	7	1
ASISTENTE DE RECTORIA	DIRECTIVO	1020	1	1



PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2027	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	18	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2044	16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	14	20
PRPFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	13	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	12	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2024	11	10
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	3124	18	11
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	3124	16	8
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	3124	15	6
SECRETARIA BILINGÜE	ASISTENCIAL	4182	26	2
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	4210	23	18
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	4210	20	26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	4210	26	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	4044	20	6
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	4044	13	18
CONDUCTOR MECANICO	ASISTENCIAL	4103	20	2
OPERARIO CALIFICADO	ASISTENCIAL	4169	21	12
CELADOR	ASISTENCIAL	4169	16	19
TRABAJADORES OFICIALES	ASISTENCIAL	4097	21	24
<b>TOTAL</b>				<b>261</b>

Fuente: elaboración propia, con base en el Plan Vacante de la UTCH

Tabla 2. Vacantes planta de cargos administrativas por nivel y grado

No.	Dependencia	Denominación	Código	Grado
1	Asistente Profesional de Evaluación	Profesional Especializado	2028	18
1	Asistente de Comité de Puntaje	Profesional Especializado	2028	16
5	Asistente del Vicerrector, Auxiliar de Cuentas, Presupuesto, Asistente del Coordinador S.I.G.C.	Profesional Especializado	2028	14
1	Apoyo a la Gestión de Bienestar Universitario	Profesional Especializado	2028	12
4	Asistente Consejo Superior, Recepción y Archivo de Documentos, Curador Herbario, Ciencias Biológicas, Auxiliar Contable	Profesional Universitario	2024	11
7	Coordinador archivo general, apoyo a la gestión de la vicerrectoría financiera, créditos Icetex y cartera, Técnico de equipos audio visuales auditorio, Archivo General, Asistente Vice docencia 2, Auditorio, Música y Danza	Técnico Administrativo	3124	18
3	Facturación en financiera, Regulación, Graficas Universitaria	Técnico Administrativo	3124	16



1	Rectoría	Secretaria Bilingüe	4182	26
8	Talento Humano	Secretaria Ejecutiva	4210	23
16	Talento Humano	Secretaria Ejecutiva	4210	20
4	Bienestar Universitario, Archivo Central	Auxiliar Administrativo	4044	20
8	Talento Humano	Auxiliar de Servicios Generales	4044	13
1	Vice administrativa	Conductor Mecánico	4103	20
8	Radio Universidad, Mantenimiento (2), Graficas Universitarias (2), Granja, Sistemas, Istmia	Operario Calificado	4169	21
<b>68</b>	<b>Total cargos vacantes de la planta Global de la Universidad Tecnológica del Chocó</b>			

Fuente: elaboración propia, con base en el Plan Vacante de la UTCH

## Metodología de Previsión

- Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra la Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos.
- Actualmente el número de vacantes asciende a 68, es decir el 10.2% del total de cargos teniendo en cuenta que la planta de personal se encuentran vacantes temporales y definitivas, la acción que ha realizado la Oficina de Talento Humano tiende a ir supliendo esas vacantes con encargos del personal de planta que tenga las competencias para ello y con nombramientos provisionales de personal externo, mientras que la institución convoca a concurso de méritos para ingreso y ascensos a los cargos de carrera administrativa.
- Se considera que con lo anterior se suplen las vacantes para el cumplimiento del objetivo misional de la institución, de esta forma no se paralican los procesos y la organización presente un servicio eficiente y supla las necesidades de talento humano que tiene actualmente la Institución.

## DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS

En relación con los posibles movimientos dentro de la planta de personal, estos se pueden presentar a través de la figura de encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.



Código: 100

El encargo es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

**LUISA FERNANDA CORREA MOSQUERA**  
Jefe de Talento Humano y Servicios Administrativos

Proyecto	Revisó		Fecha	No. De Folios
Trinidad Mena	Luisa F. Correa Mosquera		31/01/2024	10