



Plan de Previsión del Talento Humano

Talento Humano

Cali, Enero 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO:	3
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	3
4. ANÁLISIS PLANTA ACTUAL	7
5. MEDIDAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES	8

INTRODUCCIÓN

El plan de previsión de Talento Humano constituye una herramienta de planeación estratégica orientada a garantizar la disponibilidad, idoneidad y continuidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional de INTENALCO, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, economía y transparencia que rigen la gestión pública.

Este plan se formula en armonía con el plan de Desarrollo Institucional, el modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, y la normatividad vigente aplicable a la gestión del Talento Humano en las entidades del sector Público, permitiendo anticipar necesidades futuras de personal docente y administrativo, así como la adopción de acciones preventivas y correctivas.

1. OBJETIVO:

Planificar y gestionar de manera anticipada el Talento Humano de Intenalco, asegurando la disponibilidad de personal competente y comprometido que contribuya al logro de los objetivos estratégicos y al fortalecimiento institucional.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Identificar las necesidades actuales y futuras de talento humano en las áreas académica, administrativa y de apoyo.
- b) Identificar los costos del personal para asegurar su financiación según el presupuesto que sea asignado.
- c) Analizar la estructura organizacional y la planta de personal existente.
- d) Preveer escenarios de crecimiento, renovación o ajuste del personal.
- e) Fortalecer las competencias del talento humano mediante procesos de formación y desarrollo.

2. ALCANCE

El plan de previsión del Talento Humano aplica a todo el personal de Intenalco, incluyendo, personal directivo, personal administrativo, Docentes de planta, hora Catedra y personal de prestación de servicios.

3. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia.

Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos.

Su diseño y ejecución ha obedecido al cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes,

Es así que Intenalco se guía en la construcción de este plan de acuerdo a los parámetros establecidos por la Función Pública y determina que su Plan de Previsión del recurso Humano, para alcanzar la adecuada gestión del capital humano, establece:

- Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:
- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.

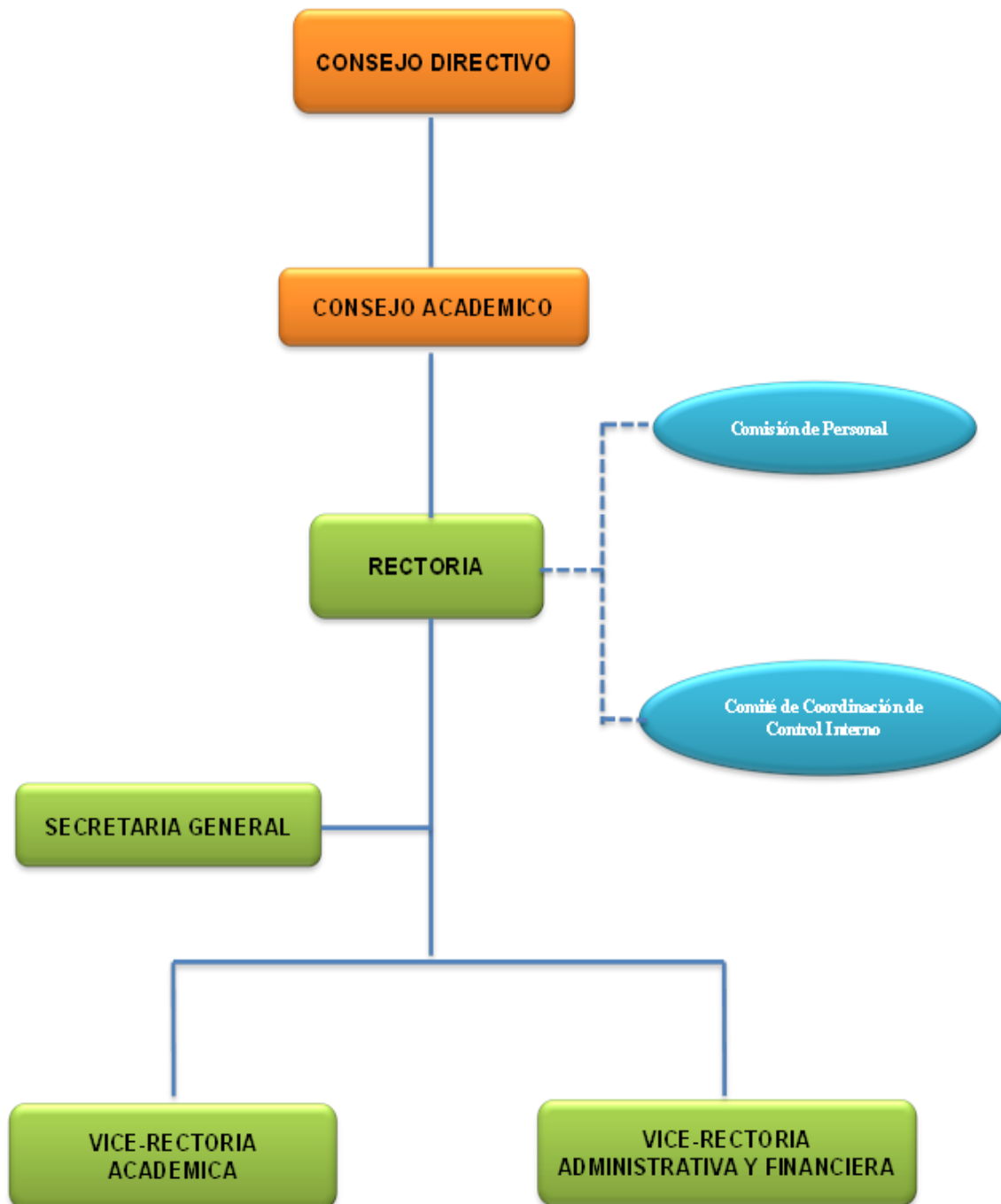
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Intenalco en la actualidad cuenta con una planta global distribuida así:



4. ANÁLISIS PLANTA ACTUAL

N° DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1	Rector de Institución Técnica Profesional	0151	06
2	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	0171	04
1	Secretario General	0161	04
4	Directores de Unidad	0141	02
3	Profesional especializado	2028	12
1	Profesional Universitario	2044	06
13	Profesional Universitario	2044	01
1	Técnico Administrativo	3124	10
1	Técnico Administrativo	3124	07
1	Técnico Administrativo	3124	05
1	Auxiliar Administrativo	4044	15
1	Auxiliar Administrativo	4044	08
1	Auxiliar Administrativo	4044	05
1	Pagador	4173	22
2	Secretaria	4178	11
1	Secretaria	4178	10
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Secretario Ejecutivo	4210	17
2	Celador	4097	04
1	Celador	4097	03

La composición de la planta administrativa esta de la siguiente manera:

NIVEL DIRECTIVO	8	Cargos	Vacantes: 0	1 periodo Fijo 7 LNR
NIVEL PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3	Cargos	Vacantes: 0	3 LNR
NIVEL PROFESIONAL	14	Cargos	Vacantes: 0	14 Carrera Administrativa
NIVEL TECNICO	3	Cargos	Vacantes: 0	2 Carrera Administrativa 1 provisional
IVEL ASISTENCIAL	12	Cargos	Vacantes: 0	5 Carrera Administrativa 6 provisionales 1 LNR

5. MEDIDAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES

Para la vigencia 2026, se dará inicio al cumplimiento de la circular 100-11-2023 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás directivas presidenciales con el fin de formalizar el empleo Público desde la equidad, así mismo se requiere reestructurar la planta administrativa y docente para el fortalecimiento del Instituto Técnico de Comercio “Simón Rodríguez” de Cali.