

	PLAN										Código: F-06-30
	FORMATO										Versión: 02
											Fecha: 18/02/2025
Página: 1 de 1											
NOMBRE DEL PLAN		PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026									
OBJETIVO		Visualizar una adecuada planeación y gestión del talento humano, integrando la cobertura de vacantes y la implementación de planes									
RESPONSABLES		Autorización: conforme a las disposiciones establecidas por el IAMP. Profesional Universitario, adscrito al proceso de Gestión del Talento Humano									
No.	ESTRATEGIAS	ACCIONES	PROYECTOS RELACIONADOS	INDICADORES	METAS	PRODUCTOS	RIESGOS RELACIONADOS CON LAS ESTRATEGIAS ADOPTADAS EN EL PLAN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
								RESULTADO DEL INDICADOR	% CUMPLIMIENTO	PRESUPUESTO ASIGNADO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
2	IDENTIFICACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LAS VACANTES	Revisar la estructura organizacional actual	DIAGNÓSTICO DE VACANTES ANUALES	Número total de vacantes previstas/Revisión de vacantes distribuidos/ 100	80%	Actas administrativas	Posibilidad de afectación económica y reputacional por acciones de Operaciones de Control Interno, a la vinculación de personal en el cumplimiento de las vacantes definidas.		0%	0	NEGATIVO-ACTIVO
		Identificar vacantes actuales y potenciales por jubilación, traspasos, renuncias, retiros, etc.)									
		Actualizar que todas las vacantes sean publicadas conforme a las normativas del Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando transparencia, equidad y accesibilidad para los postulantes.									
2	CONVOCATORIA Y SELECCIÓN TRANSPARENTE DE PERSONAL	Activar plataforma digital que permita a la entidad gestionar las vacantes de manera más eficiente, desde la convocatoria hasta la contratación, con la posibilidad de integrarse con las herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública	CUMPLIMIENTO INFORMATIVO Y TRANSPARENCIA	Número de vacantes reportadas en SIAD / Número total de vacantes definidos/ 100	100%	Reporte de la Plataforma			0%	0	NEGATIVO-ACTIVO
		Porcentaje de actualización del SIQEP		80%		0%		0	NEGATIVO-ACTIVO		
3	SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL	Identificar los empleos que pertenecen a la planta global, considerando la falta documentada en nómina, con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan afectar dentro de la planta	CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO A LA INSTITUCIÓN	Porcentaje de personal caracterizado	80%	Memó de Caracterización			0%	0	NEGATIVO-ACTIVO
4	PROVECCIÓN DE NECESIDADES	Proyectar las necesidades futuras de talento humano, a través de un análisis de tendencias en nómina, y cargas laborales que se tengan en la institución	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Documento de Proyección elaborado	1	Proyecciones de necesidades		0%	0	NEGATIVO-ACTIVO	
		Realizar el cálculo de las empresas receptoras, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los vacantes específicos de funciones, con el fin de asegurar a la institución personal y hacer control de la gestión de sus competencias									
		Actualizar el Manual de Funciones y Competencias de acuerdo con los resultados del diagnóstico, de ser necesario									
5	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL	Desarrollar e implementar programas de inducción y formación para nuevo empleado	PROGRAMA DE INSTRUCCIÓN Y FORMACIÓN	Número de nuevos empleados que completaron la inducción / Número total de nuevos empleados/ 100	70%	Formatos de asistencia y evaluación de actividades relacionadas en el Proceso de Inducción		0%	0	NEGATIVO-ACTIVO	
		Ofrecer oportunidades de capacitación continua para el desarrollo de competencias específicas que mejoren la calidad educativa		Número de empleados capacitados / Número total de empleados/ 100	70%	Formatos de asistencia y evaluación de actividades relacionadas en el Proceso de Capacitación		0%	0	NEGATIVO-ACTIVO	
6	RETENCIÓN Y ESTABILIDAD DEL PERSONAL	Evaluar el impacto del programa de Retención, considerando actividades de reconocimiento y beneficios para mejorar la motivación del personal docente y administrativo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL	Porcentaje de personal vinculado en la vigencia con participación en las actividades del programa de bienestar socio-laboral	70%	Formatos de asistencia		0%	0	NEGATIVO-ACTIVO	
TOTAL EDUCACIÓN								4%	0	ADVO	
HISTORIAL DE MODIFICACIONES						APROBACIÓN DEL PLAN					
FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO				FECHA	No. ACTO ADMINISTRATIVO				
2061/0206	1	Creación del documento debido a la necesidad de establecer el Plan Anual de Vacantes de la vigencia en cumplimiento de las disposiciones normativas legales aplicables.				2061/0206	181				