

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico de la Universidad Surcolombiana, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

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 lo siguiente:

“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 recursos humanos 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.

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.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos

y retos que en el marco de la prestación del servicio de educación superior le imponga el Gobierno Nacional.

En tal sentido la Universidad Surcolombiana se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que divulgó el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

OBJETIVO

La Vicerrectoría Administrativa a través de la Oficina de Talento Humano de la Universidad Surcolombiana, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Universidad Surcolombiana y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Acuerdos Nos. 061 de 2016 y 059 de 2017.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por La Comisión Universitaria de Carrera Administrativa Especial, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas, etc), dado que las medidas de carácter macro deben desarrollarse con base en las situaciones derivadas de la crisis de la Universidad Pública y el desfinanciamiento que atraviesa la educación superior pública en el país.

En este sentido, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta administrativa a la fecha es del noventa y tres puntos ocho por ciento (93,08%) del total de doscientos diecisiete (217) cargos administrativos aprobados por norma.

El nivel de provisión de la planta docente a la fecha es del ochenta y tres punto sesenta y dos por ciento (83,62%) del total de trescientos cuarenta y dos (342) cargos docentes aprobados por norma.

No obstante, lo anterior se presenta el análisis de la planta de la Universidad Surcolombiana, discriminado por niveles:

ÁREA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS
NIVEL DIRECTIVO		
RECTOR DE UNIVERSIDAD	0045 – 22	1
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	0060 – 19	3
✓ Académico		
✓ Investigación y Proyección Social.		
✓ Administrativa		
SECRETARIO GENERAL DE UNIVERSIDAD	0185 – 17	1
DECANO UNIVERSIDAD	0085 – 17	7
DIRECTOR DE CENTRO DE UNIVERSIDAD	0095 – 06	5
✓ Sedes Regionales		
✓ Registro y Control Académico		
✓ Currículo		

✓ Información, Tecnologías y Control Documental		
✓ Graduados		
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	0060 – 17	1
✓ Control Interno Disciplinario		
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	0060 – 10	2
✓ Bienestar Universitario		
✓ Proyección Social y Proyectos Especiales		
JEFE DE OFICINA	0137 – 13	1
Control Interno		
JEFE DE OFICINA	0137 – 10	5
✓ Contratación		
✓ Aseguramiento de la Calidad		
✓ Talento Humano		
✓ Financiera y de Recursos Físicos		
✓ Relaciones Nacionales e Internacionales		
NIVEL ASESOR		
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045 – 11	2
✓ Planeación		
✓ Jurídica		
NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	2165 – 22	1
PROFESIONAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	2165 – 21	5
PROFESIONAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	2165 – 19	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028 – 19	9
ODONTÓLOGO ½ TIEMPO	2087 – 19	2
MEDICO ½ TIEMPO	2085 – 19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028 – 17	20
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044 – 11	3
NIVEL TECNICO		
TÉCNICO OPERATIVO	3132 – 17	6
TÉCNICO OPERATIVO	3132 – 16	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124 – 16	7
NIVEL ASISTENCIAL		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 – 23	31
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 – 17	4
SECRETARIO EJECUTIVO	4210 – 24	4
SECRETARIO EJECUTIVO	4210 – 22	41
OPERARIO CALIFICADO	4169 – 20	13
OPERARIO CALIFICADO	4169 – 18	3

CONDUCTOR MECÁNICO	4103 – 18	9
CELADOR	4097 – 14	20
ENFERMERO AUXILIAR	4128 – 18	4

2. Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Universidad Surcolombiana, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con quince (15) vacantes de cargos administrativos y cincuenta y seis (56) cargos de vacantes docente de los cuales veintisiete (27) se encuentran en proceso de provisión dando cumplimiento a la convocatoria docente realizada en el año 2018, cuya nominación directa recae en la Alta Dirección.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la Universidad Surcolombiana, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos. No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Universidad Surcolombiana se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento. Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2019. Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales. En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Vicerrectoría Administrativa adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo. Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la Universidad Surcolombiana ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, es necesario cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar la de gestión humana y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la Universidad.

Producto de los resultados que arroje el estudio de cargas se someterán a consideración del Consejo Superior Universitario, los cambios y adiciones que se propongan en este. No obstante, el Manual de Funciones, se actualizará, modificará y/o adicionará según las necesidades de esta Casa de Estudios.