

RESOLUCIÓN 008 DE 2021 (26 DE ENERO)

"Por el cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2021"

EL RECTOR (E) DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las consignadas en el numeral 15, Artículo 31 del Acuerdo 075 de 1994 - Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 15 del Artículo 31 del Acuerdo 075 de 1994, – Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, establece que es función del Rector de la Universidad Surcolombiana, entre otras funciones: *"Suscribir los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, ateniéndose a las disposiciones legales vigentes"*.

Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del Artículo 15 y en el numeral 1 del Artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, establece: *"a partir de la vigencia de la presente Ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión"*.

Que según el Artículo 2.2.22.3.14. del Título 22 del Decreto 1083 de 2015: *"...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*

RESOLUCIÓN 008 DE 2021 (26 DE ENERO)

"Por el cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2021"

7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI*

11. *Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*
12. *Plan de Seguridad y Privacidad de la Información".*

Que el propósito del 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.

Que en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos con 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."

Que la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2021, debe diseñar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, acogiendo los lineamientos metodológicos y directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2021, para determinar la cantidad y calidad de las personas que requiere la Institución de acuerdo a la Ley 909 del 2004, el cual se anexa y forma parte integral de la presente resolución.

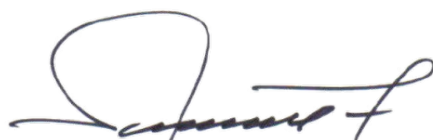
**RESOLUCIÓN 008 DE 2021
(26 DE ENERO)**

"Por el cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2021"


ARTÍCULO 2º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Neiva, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).


HERNANDO GIL TOVAR
Rector (E)


ALBERTO POLANÍA PUENTES
Secretario General


Vo.Bo.: Jefe de la Oficina de Talento Humano

Proyectó: Cristian Duván Medina Cardoso
Asesor Jurídico Oficina de Talento Humano

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

VIGENCIA 2021

HERNADO GIL TOVAR

Rector

JUAN CAMILO RAMIREZ GARCIA

Vicerrector Administrativo

ALBERTO POLANIA PUENTES

Secretaria General

SHIRLEY MILENA BOHORQUEZ CARRILLO

Jefe de la Oficina de Talento Humano

Elaborado por:

CRISTIAN DUVAN MEDINA CARDOSO

Asesor Jurídico

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 N°. 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 (91,24%) del total de doscientos diecisiete (217) cargos administrativos aprobados por norma.

5. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.