

**RESOLUCIÓN 013 DE 2022
(28 DE ENERO)**

"Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2022"

LA Rectora de la Universidad Surcolombiana

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las consignadas en el 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 de conformidad al Artículo 2.2.22.3.14 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 (...)"*

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 2022, 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.

Que el Comité Administrativo de esta Casa de Estudios en sesión ordinaria del 28 de enero de 2022, según Acta 02 de la misma fecha, al analizar el proyecto de Resolución y el Plan de Previsión de Recursos Humanos - de la Universidad Surcolombiana, decidió aprobarlo.

En mérito de lo expuesto,


RESUELVE:

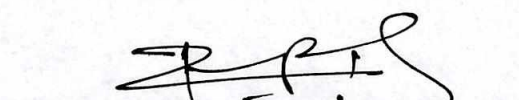
ARTÍCULO 1°. Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2022, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Neiva, a los veintiocho (28) días del mes de enero del año (2022).


NIDIA GUZMÁN DURAN
Rectora


ZULLY PAOLA PINILLA ALDANA
Secretaria General

Vo.Bo.: JOSÉ EURÍPIDES SANABRIA TRIANA
Jefe de Oficina de Talento Humano

Proyectó: Gilber Diofante Vargas Laiseca
Asesor Jurídico Oficina de Talento Humano

VISILADA MINEDUCACIÓN

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA**

PRESENTADO POR: OFICINA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	1
2. ALCANCE.	2
3. NORMATIVIDAD.	2
4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	2
5. BIBLIOGRAFÍA.	3

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:

“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, y 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.

2. 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.

3. 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 del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- denominada *“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”*.

- Decreto 2482 de 2012 *“por medio del cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*, y específicamente en el artículo 3 literal c), establece las políticas de desarrollo administrativo en la Gestión del Talento Humano.

-Decreto 1083 de 2015, *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*.

-Acuerdos 061 de 2016 *“por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana”*

4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

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.

5. BIBLIOGRAFÍA.

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