

RESOLUCIÓN 011 DE 2025 (28 DE ENERO)

"Por el cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2025"

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 de conformidad con lo preceptuado en el numeral 2 y 15 del Artículo 31 del Acuerdo Superior 075 de 1994 - Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, le corresponde al Rector: *"Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes" igualmente, "Suscribir los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, ateniéndose a las disposiciones legales vigentes"*.

Que mediante Resolución 014 del 27 de enero de 2021 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- para la Universidad Surcolombiana.

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 el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, consagra:

"ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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;

**RESOLUCIÓN 011 DE 2025
(28 DE ENERO)**

"Por el cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2025"

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 2025, 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 27 de enero de 2024, según Acta 02 de la misma fecha, al analizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Universidad Surcolombiana para la vigencia 2025, 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 2025, 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 todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Neiva, a los veintiocho (28) días del mes de enero del año (2025).



NIDIA GUZMÁN DURAN
Rectora



RAFAEL EDUARDO ESCOBAR ANILLO
Secretario General (e)

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

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

Proyectó: Cesar Augusto Posso Porras
Asesor Jurídico Oficina de Talento Humano

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

PRESENTADO POR:
OFICINA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

Página 1 de 5

TABLA DE CONTENIDO

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

1. INTRODUCCIÓN.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece la obligatoriedad para que las entidades elaboraren los planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo como insumo las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, 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.”

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, servirá como soporte para el Plan Estratégico de la Universidad Surcolombiana, permitiendo determinar la disponibilidad de personal para surtir los empleos de la entidad conforme a la necesidad del servicio, aplicando la Gestión del Talento Humano como factor estratégico de la administración pública, en la búsqueda del bienestar y el desarrollo de los servidores, logrando resultados con altos niveles de eficiencia, que permitan cumplan los fines esenciales del Estado y las función misional de la institución.

En tal sentido, la Oficina de Talento Humano de la Universidad Surcolombiana, ha fijado como propósito principal en el marco de su 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, utilizando como insumo la guía “*Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes*” que divulgó el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

2. OBJETIVO.

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, en el marco de la formalización del empleo público con equidad y dignidad.

ALCANCE.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la universidad, por lo tanto, será de aplicación general a los empleos que conforman la planta de personal de la Universidad Surcolombiana, fortaleciendo de esta forma el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. NORMATIVIDAD.

El plan anual de vacantes se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2. 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*”.
- Ley 1960 de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*”
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Acuerdo 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.

En relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente

en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- Evaluación del desempeño: consolidar la base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo con derecho preferente, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente y Satisfactorio para el período de evaluación 2023-2024
- Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa: La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
- Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa, cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados o que no haya servidores públicos interesados en ocupar el empleo. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos.
- Nombramiento ordinario: Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

Es pertinente indicar que para la elaboración del presente Plan de Provisión de Recursos Humanos, se sometió a análisis la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, verificando una a una las distintas situaciones administrativas presentes en cada empleo provisto o vacante, (encargo, en comisión, Reubicación de personal; Reubicación del cargo; etc).

Producto de este análisis, encontramos que de doscientos diecisiete (217) cargos pertenecientes a la Planta administrativa de la Universidad Surcolombiana, el ochenta y siete (87%) por ciento se encuentran provistos de la siguiente manera:

NIVEL	CARGOS TOTALES	PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	26	25	1
NIVEL ASESOR	2	2	0
NIVEL PROFESIONAL	45	38	8
NIVEL TECNICO	15	10	5
NIVEL ASISTENCIAL	129	112	17
TOTAL	217	187	31

Del total de trescientos cincuenta y seis (356) plazas de la planta del personal docentes de la Universidad Surcolombiana, el setenta y ocho por ciento (78%) se encuentran provistos así:

DENOMINACION	Nº. CARGOS	VACANTES
DOCENTE MEDIO TIEMPO	34	22
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	245	55
TOTAL	279	77

5. BIBLIOGRAFÍA.

“LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.