

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA



El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 de la Unidad Central del Valle del Cauca, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que todas las unidades de personal de las 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:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- 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.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión 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, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Asimismo, el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece en el Art. 2.2.22.2.1. **las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.** “(...) Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: 1. Planeación Institucional. 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público. 3. **Talento humano.** 4. Integridad. 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. 7. Servicio al ciudadano. 8. Participación ciudadana en la gestión pública. 9. Racionalización de trámites 10. Gestión documental. 11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea 12. Seguridad Digital 13. Defensa jurídica. 14. Gestión del conocimiento y la innovación. 15. Control interno. 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional (...)”

Es así como el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Central del Valle del Cauca, se constituye en una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Institución para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en aras de satisfacer las necesidades todas sus partes interesadas.

Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la Institución, la puesta en marcha de procesos de organización administrativa conforme la estructura de Planta Global de cargos, en desarrollo de las estrategias y programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

2. OBJETIVO.

Definir la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Unidad Central del Valle del Cauca, con el fin de cumplir con los objetivos Institucionales.

3. ALCANCE.

El presente plan contribuye al logro de la misión, visión y demás elementos del direccionamiento estratégico de la Unidad Central del Valle del Cauca, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, en aras de generar el cálculo de los empleados necesarios en cada una de las Unidades Administrativas y Académicas para adelantar las necesidades futuras teniendo en cuenta el ámbito de su competencia, identificando las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca – establecida mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 023 del 10 de noviembre de 2017, actualmente está conformada por **140** cargo distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Nº.	Denominación y Nivel Jerárquico	Código	Grado	Cargos
NIVEL DIRECTIVO				19
1	Rector de Institución Universitaria	48	5	1
2	Director de Internacionalización	9	2	1
3	Vicerrector de Institución Universitaria	98	4	4
4	Secretario General de Institución Universitaria	64	2	1
5	Decano de Institución Universitaria	7	3	5
6	Jefe de Oficina	6	4	1
7	Jefe de oficina	6	2	5
8	Jefe de Oficina	6	1	1
NIVEL ASESOR				1
11	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	1	1
NIVEL PROFESIONAL				33
12	Tesorero General	201	5	1

13	Almacenista General	215	1	1
14	Profesional Especializado	222	5	9
16	Director Centro de Consultorio Jurídico	235	5	1
17	Profesional Especializado	222	4	3
18	Profesional Universitario	219	3	8
19	Profesional Universitario	219	2	4
20	Profesional Universitario	219	1	6
NIVEL TÉCNICO				15
21	Técnico Operativo	314	2	5
22	Técnico Operativo	314	1	10
NIVEL ASISTENCIAL				72
22	Secretaria Ejecutiva	425	13	4
23	Auxiliar Administrativo	407	7	6
24	Auxiliar Administrativo	407	5	17
25	Auxiliar Administrativo	407	4	16
26	Auxiliar Administrativo	407	3	11
27	Auxiliar Administrativo	407	2	5
28	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	13
TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA			140	

5. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, una vez acogida la lista de elegibles producto del concurso de méritos 437- Valle del Cauca de la CNSC, estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar el Plan es el siguiente:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

6. Análisis de las necesidades de Personal

Es necesario precisar que la primera etapa se realiza a partir de la información que nos ofrece el Plan Anual de Vacantes 2021, en virtud de la Estructura de Planta Global de Cargos de la Institución, conforme el Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017, el cual establece los niveles de los empleos de la planta y el número de empleos.

La previsión de los anteriores cargos de la Planta Globalizada de la Unidad Central del Valle del Cauca, se efectúa conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y demás normatividad vigente.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- **Provisión de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera a partir de los resultados de Concurso de Méritos.** Asimismo, la Institución reportará ante la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.
- **Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.** La Institución, cuando lo requiera, proveerá transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia

definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices contempladas en la Ley 909 de 2004 y normatividad aplicable vigente.

- **Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera administrativa.** La Institución, cuando lo requiera, proveerá transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia temporal, conforme las exigencias consagradas en la Ley 909 de 2004 y normatividad aplicable vigente.
- **Racionalización de La Planta** Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la Institución de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Institución consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA - UCEVA 2021.