



Plan de Previsión de Recursos Humanos

2024

CONTENIDO

CONTENIDO	2
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVO	7
3. ALCANCE.....	8
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	9
5. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11
6. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	12
7. COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	15
8. SEGUIMIENTO.....	16

TABLAS

Tabla 1. Estructura de la Planta Global de cargos de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, conforme Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017.	9
Tabla 2. Resumen Planta Globalizada de Cargos por Nivel	10
Tabla 3. Vacantes no provistas en empleos que son definitivos.	12
Tabla 4. Vacantes no provistas en empleos que son de propiedad (el servidor público de la propiedad se encuentra ejerciendo un encargo).	12
Tabla 5. Proceso selección concurso de méritos	13
Tabla 6. Cargos ofertados en Concurso de méritos.	13
Tabla 7. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024	16

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2024 de la Unidad Central del Valle del Cauca, emerge del cumplimiento de mandato de raigambre constitucional y legal, especialmente la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual establece 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 los manuales específicos de funciones 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.

Así mismo, 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 de todas sus partes interesadas.

El Plan de Previsión se convierte en el 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.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

2. OBJETIVO

Establecer la disponibilidad del Talento Humano en capacidad de desempeñar lo cargos y con el cual deba contar la Unidad Central del Valle del Cauca, para cumplir a cabalidad con el normal desarrollo de los procesos en la Entidad.

2.1. Objetivos Específicos

- Proveer los cargos vacantes dentro de la Institución, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal para el año 2024.
- Proveer los cargos misionales o que coadyuvan al cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución.
- Garantizar el uso de las listas de elegibles enviadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión 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 2024, en aras de generar el cálculo de los empleados necesarios 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

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 el DAFP, 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; Transferencia del Conocimiento; etc.).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

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:

Tabla 1. Estructura de la Planta Global de cargos de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, conforme Acuerdo No. 023 del 10 de noviembre de 2017.

Nº.	Denominación y Nivel Jerárquico	Código	Grado	Cargos
NIVEL DIRECTIVO				19
1	Rector de Institución Universitaria	048	05	1
2	Director de Internacionalización	009	02	1
3	Vicerrector de Institución Universitaria	098	04	4
4	Secretario General de Institución Universitaria	064	02	1
5	Decano de Institución Universitaria	007	03	5
6	Jefe de Oficina	006	04	1
7	Jefe de oficina	006	02	5
8	Jefe de Oficina	006	01	1
NIVEL ASESOR				1
11	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	01	1
NIVEL PROFESIONAL				33
12	Tesorero General	201	05	1
13	Almacenista General	215	01	1
14	Profesional Especializado	222	05	9
16	Director Centro de Consultorio Jurídico	235	05	1
17	Profesional Especializado	222	04	3
18	Profesional Universitario	219	03	8
19	Profesional Universitario	219	02	4

Nº.	Denominación y Nivel Jerárquico	Código	Grado	Cargos
20	Profesional Universitario	219	01	6
NIVEL TÉCNICO				15
21	Técnico Operativo	314	02	5
22	Técnico Operativo	314	01	10
NIVEL ASISTENCIAL				72
22	Secretaria Ejecutiva	425	13	4
23	Auxiliar Administrativo	407	07	6
24	Auxiliar Administrativo	407	05	17
25	Auxiliar Administrativo	407	04	16
26	Auxiliar Administrativo	407	03	11
27	Auxiliar Administrativo	407	02	5
28	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	13
TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA				140

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Tabla 2. Resumen Planta Globalizada de Cargos por Nivel

Nivel	Total Cargos
Directivo	19
Asesor	1
Profesional	33
Técnico	15
Asistencial	72
Total	140

Fuente: Oficina de Gestión Humana

5. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, para la vigencia 2024, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

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 2024, 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. A continuación, se presenta las vacantes no provistas de la Unidad Central del Valle del Cauca:

1.1. Vacantes no provistas

Tabla 3. Vacantes no provistas en empleos que son definitivos.

No.	Cargo	Cód.	Grado	Nivel	Dependencia
1	Director Centro Consultorio Jurídico	235	05	Profesional	Consultorio Jurídico (Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas).
1	Profesional Especializado	222	04	Profesional	Consultorio Jurídico (Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas).
1	Auxiliar Administrativo	407	07	Asistencial	Área de Tesorería
4	Auxiliar Administrativo	407	03	Asistencial	Donde se ubique
4	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Asistencial	Donde se ubique

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Tabla 4. Vacantes no provistas en empleos que son de propiedad (el servidor público de la propiedad se encuentra ejerciendo un encargo).

No.	Cargo	Cód.	Grado	Nivel	Dependencia
1	Técnico operativo	314	02	Técnico	Oficina de Informática y telemática
1	Auxiliar de servicios generales	470	01	Asistencial	Donde se ubique

Fuente: Oficina de Gestión Humana

En el año 2023, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se realizó el concurso de méritos para el acceso al servicio público de empleos de carrera administrativa, mediante el Acuerdos y Anexo 2435 a 2473 Territorial 9 donde salieron a concurso de manera formal al proceso de selección en modalidad de ascenso 14 vacantes y en la modalidad abierto 33 vacantes. Una vez provistos estos empleos de la Planta Global de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca, se disminuirá en gran medida el porcentaje de nombramientos en provisionalidad que se encuentran vinculados actualmente a la Institución.

Distribución de los empleos que se ofertaron en el concurso de méritos en el año 2023 correspondiéndoles a todos ellos vacantes definitivas que se encuentran en la Planta Globalizada de Cargos de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Tabla 5. Proceso selección concurso de méritos

Proceso selección concurso de méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	12
Técnico	8
Asistencial	27
Total	47

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Tabla 6. Cargos ofertados en Concurso de méritos.

Cargos ofertados en concurso de méritos					
No.	Cargo	Cod	Grado	Nivel	Dependencia
5	Profesional Especializado	222	05	Profesional	Vicerrectoría Académica (Autoevaluación)
1	Profesional Especializado	222	04	Profesional	Vicerrectoría de Investigaciones y Proyección Social
2	Profesional Universitario	219	03	Profesional	Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas
1	Profesional Universitario	219	02	Profesional	Oficina de Control Interno Disciplinario
3	Profesional Universitario	219	01	Profesional	Vicerrectoría de Investigación - Área de Egresados
2	Técnico Operativo	314	02	Técnico	Servicios Generales
6	Técnico Operativo	314	01	Técnico	Oficina de Informática y Telemática
2	Auxiliar Administrativo	407	07	Asistencial	Gestión de Recursos Financieros
6	Auxiliar Administrativo	407	05	Asistencial	Facultad de Ingenierías
5	Auxiliar Administrativo	407	04	Asistencial	Donde se ubique - Rectoría
7	Auxiliar Administrativo	407	03	Asistencial	Donde se ubique (registro académico)
5	Auxiliar Administrativo	407	02	Asistencial	Informática y telemática
2	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Asistencial	Granja Tres Esquinas

Fuente: Oficina de Gestión Humana

La previsión de los anteriores cargos de la Planta Globalizada de la Unidad Central del Valle del Cauca, se efectuará conforme los lineamientos establecidos 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.

7. COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, 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.** Se aplicará la lista de elegibles del concurso de méritos para el acceso al servicio público de empleos de carrera administrativa, que se desarrolló mediante el Acuerdos y Anexo 2435 a 2473 Territorial 9, en el año 2023
- **Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.** Una vez aplicada la lista de elegibles la Institución, si la Institución lo requiriere, se proveerán 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, empleando la figura del Derecho Preferencial a encargo, conforme lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019.
- **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.

8. SEGUIMIENTO

Tabla 7. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024

ACTIVIDAD A REALIZAR	FECHA INICIO (DD/MM/AAAA)	FECHA FIN (DD/MM/AAAA)	INDICADOR DEL PRODUCTO/ENTREGABLE	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL DEL PRODUCTO (CUANTITATIVO)	METAS PROGRAMADAS POR TRIMESTRE			
						T1	T2	T3	T4
Aplicar el Plan Anual de Previsión en los empleos de la Planta Global de Cargos que se encuentran en vacancia temporal o definitiva, conforme la disponibilidad presupuestal y la necesidad del servicio.	1/01/2024	31/12/2024	% de cubrimiento de vacancias temporales o definitivas en la Planta Global de Cargos, conforme la necesidad del servicio de cada dependencia.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Proveer de forma transitoria los empleos que queden en vacancia temporal dentro de la Planta Global de Cargos.	1/01/2024	31/12/2024	% de cubrimiento de vacancias temporales en la Planta Global de Cargos.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Proveer de forma definitiva los empleos de carrera administrativa que aplicaron en el concurso de méritos "Territorial 9" por la CNSC.	1/01/2024	31/12/2024	% de aplicación de lista de elegibles en la Planta Global de Cargos.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Racionalización de la Planta	1/01/2024	31/12/2024	% de empleos cubiertos en la Planta Global de Cargos.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0