

Institución Universitaria de Envigado

Plan de Previsión de Recursos Humanos

**Envigado
2022**

 (+57)4 339 1010

 www.iue.edu.co

 Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

Introducción

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que otras instancias de orden superior atiendan las demandas de las respectivas entidades.

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 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.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Institución.

En este contexto, el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Institución Universitaria de Envigado [IUE] en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas Institucionales.

Tabla de contenido

Introducción	2
Objetivo	4
Metodología	4
Política MIPG	5
Análisis Necesidad de Personal	5
Identificación y Determinación de Necesidades de Personal	5
Referencias	9

Objetivo

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la IUE, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Institución, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

Mediante la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del 20 de octubre de 2020 y Plan Estratégico del Talento Humano 2020-2022, la IUE define en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la ruta 2020-2022 del mencionado Plan Estratégico consignado en la página web de la Institución, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

Metodología

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la IUE para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de

recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

Política MIPG

Se adopta la Política de Talento Humano del 20 de octubre de 2020, a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Análisis Necesidad de Personal

Para garantizar la prestación de sus servicios y eficiente ingreso permanencia y retiro del personal, se da para el 2022 la aprobación de un presupuesto de nueve mil cuatrocientos sesenta y un millones novecientos cuarenta y nueve mil pesos (\$9.461.949.000) base que permite continuar la planta de personal actual conformada por 109 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional Especializado, profesional Universitario, técnico Administrativo, Auxiliar Administrativo, así:

Identificación y Determinación de Necesidades de Personal

Mediante el Acuerdo N° 266 del 01 de septiembre de 2005, proferido por el Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado, “*Por medio del cual se adopta el manual de funciones, requisitos, competencias, empleos y salarios para los servidores públicos de la Institución Universitaria de Envigado.*” se estableció la planta de cargos.

Dicha planta de cargos ha crecido significativamente se realizaron las siguientes modificaciones a la planta inicial de cargos.

- Acuerdo del Consejo Directivo 270 del 10 de octubre de 2005. Se modifica el acuerdo 266 de 2005. Se modifica la entrada en vigor para los cargos de libre nombramiento y remoción.
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 334 de julio 13 de 2007. Por medio del cual se modifica el Acuerdo 266 de 2005, se suprimen unos cargos, se crean unos cargos y se nivelan otros.
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 444 de diciembre 21 de 2010. Por medio del cual se modifica el Acuerdo 266 de 2005, se crean unos cargos, se modifica uno y se nivela otro.
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 01 de febrero 24 de 2011. Por medio del cual se modifican dos cargos en la Institución Universitaria de Envigado. (Cargo Jefe de Oficina de Proyecto Universitarios y Jefe Oficina Asesora Educación Tecnológica)
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 02 de marzo 1 de 2012. Por medio del cual se aprobó la creación de siete cargos.
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 009 de 31 de mayo de 2018. Por medio del cual se adopta la escala de grados salariales y los requisitos mínimos de formación y experiencia para la planta de cargos de la Institución Universitaria de Envigado.
- Acuerdo del Consejo Directivo N° 004 de 28 de marzo de 2019. Por el cual se modifica la estructura administrativa y la planta de cargos de la Institución Universitaria de Envigado y se dictan otras disposiciones.

Denominación	Grado	Número de cargos	Total Nivel
NIVEL DIRECTIVO			
Rectora	07	1	
Secretario General	05	1	

Vicerrectores	06	2	35
Decanos	04	4	
Director Administrativo	03	2	
Jefes de Oficina	1	14	
Contador	1	1	
Jefes de Oficina	2	4	
*Asesores	1	6	
NIVEL PROFESIONAL			31
Profesional Especializado	2	9	
Profesional Universitario	1	22	
NIVEL TECNICO			19
Técnico Administrativo	1	9	
Técnico Administrativo	2	1	
Técnico Operativo	1	9	
NIVEL ASISTENCIAL			24
Secretaria Ejecutiva (Rectoría)	03	1	
Conductor (Rectoría)	1	1	
Auxiliar Administrativo	02	3	
Auxiliar Administrativo	01	19	
		TOTAL	109

Fuente: Propia 2021.

La institución posee 10 funcionarios de carrera administrativa de acuerdo a Convocatoria 001 de los 2005 y 37 docentes en carrera docente, los cuales han ingresado por convocatorias internas.

En el año 2018, se realizó ajustes en los manuales de funciones con Resolución 000654 del 31 de agosto de 2018, el cual se modificaron al entrar en vigor, el Acuerdo del Consejo Directivo 004 de 2019 con la reestructuración administrativa, en el año 2020 se realizó con la Resolución 000003 del 9 de enero de 2020, los nuevos manuales de funciones para los cargos que ingresaron en el mismo año, en los niveles Asesor, Profesional, Técnico Operativo y Asistencial.

A través de la CNCS se abrió Convocatoria 1040 Convocatoria Territorial 2019, concurso abierto de méritos para municipios, entidades descentralizadas y gobernaciones en el departamento de Antioquía y otros, en el cual la Institución participa con 50 vacantes, así:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Número de Empleos	Número de Vacantes
Profesional	Profesional Especializado	222	2	6	6
	Profesional Universitario	219	1	15	15
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	7	8
	Técnico Administrativo	367	2	1	1
	Técnico Operativo	314	1	2	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	2	17
TOTAL					50

Fuente: Propia 2021.

Con la nueva reestructuración de la planta de personal administrativo se realizó actualización de la OPEC en la Comisión Nacional del Servicio Civil, quedando los siguientes cargos para próximas convocatorias y/o utilización de las listas de elegibles de la convocatoria territorial 2019 de conformidad con la Ley 1960 de 2019 y el Concepto Unificado 238861 del 28 de junio de 2021 del DAFP:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Número de Empleos	Número de Vacantes
Profesional	Profesional Especializado	222	2	2	2
	Profesional Universitario	219	1	4	4
Técnico	Técnico Operativo	314	1	3	4
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	2	2
Total					12

Fuente: Propia 2021.

Referencias

- Congreso de la República. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004*. DO. 45.680.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html.
- Congreso de la República. (2019, 28 de junio). *Ley 1960 de 2019*. DO. 50.997.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1083 de 2015*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, 19 de abril). *Decreto 648 de 2017*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019, 27 de junio). *Concepto 238861 de 2021*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=170899>.
- Institución Universitaria de Envigado. (2005, 01 de septiembre). *Acuerdo 266 del 01 de septiembre de 2005 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.
- Institución Universitaria de Envigado. (2005, 10 de octubre). *Acuerdo 270 el 10 de octubre de 2005 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.
- Institución Universitaria de Envigado. (2007, 13 de julio). *Acuerdo 334 del 13 de julio de 2007 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.
- Institución Universitaria de Envigado. (2010, 21 de diciembre). *Acuerdo 444 del 21 de diciembre de 2010 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.

Institución Universitaria de Envigado. (2011, 24 de febrero). *Acuerdo 01 de febrero 24 de 2011 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>.



Institución Universitaria de Envigado. (2012, 01 de marzo). *Acuerdo 02 de marzo 02 de 2012 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>

Institución Universitaria de Envigado. (2018, 31 de marzo). *Acuerdo 009 de marzo 31 de 2018 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 28 de marzo). *Acuerdo 004 de marzo 28 de 2019 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>



Yuliana Ochoa Calle
Jefe Oficina Talento Humano

<p>Elaboró:</p> <p>Yuliana Ochoa Calle Jefe Oficina Talento Humano</p> <p>Firma </p>	<p>Revisó:</p> <p> Jose Leonardo Ospina Asesor Oficina Jurídica</p> <p>Firma</p>
---	---