

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE CARGOS

Medellín

2019



Plan de Previsión de Cargos

CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
3. Alcance
4. Marco Normativo
5. Previsión del talento humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia

PLAN DE PREVISIÓN DE CARGOS

IU DIGITAL - 2019

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del presente Plan de Previsión de Empleos, es definir los lineamientos de la Institución en materia de Gestión Humana, 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:

“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;

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.

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 sus objetivos. En tal sentido la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.

Plan de Previsión de Cargos

El Decreto 1499 de 2017 que modifica el Decreto 1083 de 2015 en cuanto a la integración de sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

2. OBJETIVO

La Coordinación de Gestión Humana de la Institución, ha fijado como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico Gestión del Talento Humano, lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades **individuales e institucionales**.

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.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Empleos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

4. MARCO NORMATIVO

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 DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 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.

5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Empleos, 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.

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2017, se tiene un número de 42 empleos en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal.

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, observando las medidas internas y externas que se deben tener en cuenta para hacer un uso adecuado con respecto a la situación Actual de la Institución.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia, al ser una entidad pública del orden departamental de reciente creación, ha provisto la planta de personal de manera paulatina, contando en este momento con vacancia dentro de los cargos establecidos de un 69%. De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte 31 de diciembre de 2018, se tiene un número de 58 cargos asignados a la planta de cargos, de los cuales fueron provistos 18, como se puede observar en la distribución realizada:

Dependencia	No. De cargos	No. De vacantes
RECTORÍA	6	5
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	7	2

Plan de Previsión de Cargos

FACULTADES	6	0
ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL	5	1
BIBLIOTECA DIGITAL Y RECURSOS EDUCATIVOS	2	0
DESARROLLO DOCENTE	2	0
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN	4	1
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA	6	2
RECURSOS HUMANOS	3	1
CONTABLE Y FINANCIERA	3	1
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	2	2
CAMPUS VIRTUAL	2	1
CENTRO DE PRODUCCIÓN Y CURADURÍA DE CONTENIDOS	8	2
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2	0
TOTAL	58	18

5.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta la revisión realizada en el punto anterior frente a la actual constitución de la planta de cargos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, es procedente indicar que con objetivo de cumplir con la puesta en marcha y la disponibilidad presupuestal, es importante manifestar que la entidad a la fecha cuenta con un déficit de empleos con relación a la planta regulada. Por lo tanto, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública las medidas de cobertura que se utilizarán para disminuir los impactos de la situación son las siguientes:

5.2.1 MEDIDAS INTERNAS

Las medidas internas que tomará la institución comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2019. Ya que para este caso, al ser una institución de reciente creación la reubicación del cargo, el uso de situaciones administrativas como el encargo y la transferencia del conocimiento, no operan para cubrir las necesidades actuales frente a los requerimientos de planta de personal.

5.2.2 MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, debe acudir al ingreso de nuevas personas a la planta de cargos a través de los procesos y formas de vinculación previstos por la ley, y usando las modalidades contractuales disponibles.

Proyectó	Revisó	Aprobó
Jessica Andrea Agudelo Vélez Profesional Especializada Gestión Humana	Damaris Patricia Ferreira Gil Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Comité de gestión y desempeño Aprobado según Acta No 01 Enero 30 de 2019



www.iudigital.edu.co

Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de esta obra de manera no comercial y, a pesar que sus nuevas obras deben siempre mencionar a la IU Digital y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar obras derivadas bajo las mismas condiciones.