



Universidad  
del Cauca

Vigilada Mineducación

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD DEL CAUCA



## INTRODUCCIÓN

En el marco del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, en referencia a las políticas de Desarrollo Administrativo, la Gestión del Talento Humano, se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos escrutando por el cumplimiento 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, a través de herramientas como: 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.

Considerando lo anterior, la Gestión del Talento Humano se posiciona como un factor estratégico de la administración pública, que busca como primera medida el bienestar y desarrollo de los servidores y, en otro aspecto, el cumplimiento de objetivos y resultados con eficiencia, a través de lo cual se establece el logro de las funciones institucionales y los fines esenciales del Estado. y en concordancia con el actual Plan de Desarrollo institucional 2023 - 2027, “Por una Universidad de Excelencia y Solidaria”.

En consecuencia, dentro de las herramientas de Talento Humano, destinadas al cumplimiento de las políticas tanto Institucionales como estatales, que tienen que ver con el fortalecimiento institucional desde la articulación interna, administración armónica y la sostenibilidad financiera, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el año 2023.

## CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN .....	2
CONTENIDO: .....	3
1.MARCO NORMATIVO .....	4
LEY 909 DE 2004 .....	4
ARTÍCULO 15 .....	4
ARTÍCULO 17 .....	4
DECRETO 648 DE 201 .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. GENERAL. ....	5
2.2. ESPECÍFICOS.....	5
3. METODOLOGÍA.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL .....	7
4.2. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	7
4.3. DEFINICIÓN, NATURALEZA Y NIVELES DE LOS EMPLEOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.....	9
5. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL .....	11
5.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	
5.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	12
6. OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTA.....	13
6.1. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA GLOBAL DE PERSONAL, Y ASIGNACIÓN DEL PRESUPUESTO PARA SU FINANCIACIÓN. ....	13

## 1. MARCO NORMATIVO

NORMA	ARTÍCULO	
Ley 909 de 2004	<b>Artículo 15</b>	Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”
	<b>Artículo 17</b>	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”. Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.
<b>Decreto 648 de 201</b>	<b>Art 7</b>	- 7 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. General.

- Definir la estimación de los costos de la planta global de personal, y asignación del presupuesto para su financiación anual, asegurando la articulación con el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027, en su eje de Fortalecimiento Institucional, con sus componentes articulación interna, y sostenibilidad financiera.

### 2.2. Específicos.

- Identificar y determinar las necesidades de personal para el año 2023.
- Realizar el análisis de Planta Actual de la Universidad del Cauca.
- Estimar los costos de la planta global de personal, y asignación del presupuesto para su financiación en el año 2023.

### 3. METODOLOGÍA

La formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se realizó teniendo en cuenta: el análisis de necesidades de personal, el estado actual de la planta administrativa, y la identificación de los costos de la misma, para la proyección del presupuesto correspondiente garantizando el funcionamiento para el año 2023.

La necesidad de personal se definió por medio del proyecto de reclasificación de la planta administrativa, vigente por Acuerdo Superior 032 de 2019<sup>1</sup>, desde el 1 de Agosto de 2019, el cual fue diseñado y concebido de acuerdo a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Lo anterior se contrastó con el estado de la Planta de Personal vigente a 1º de enero de 2023, según datos proporcionados por el grupo de Compensación y Nómina, adscrito a la División de Gestión del Talento Humano, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes.

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.

**Proyecto reclasificación**



<sup>1</sup> Acuerdo Superior 032 del 16 de Julio de 2019.

[https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-032-de-2019-por-el-cual-se-fija-la-planta-global-de-personaladministrativo-de-lau&sa=D&source=hangouts&ust=1580416696321000&usg=AFQjCNGWFmXo9\\_r9AHj0LIKbBh\\_Au\\_PVCsg](https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-032-de-2019-por-el-cual-se-fija-la-planta-global-de-personaladministrativo-de-lau&sa=D&source=hangouts&ust=1580416696321000&usg=AFQjCNGWFmXo9_r9AHj0LIKbBh_Au_PVCsg)

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1. EMPLEO PÚBLICO<sup>2</sup>

"El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, la ley señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

### 4.2. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES<sup>3</sup>

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

---

<sup>2</sup> Decreto Ley 770 de 2005, artículo 2.

<sup>3</sup> Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

<b>NIVELES DE EMPLEO</b>		
<b>1</b>	<b>DIRECTIVO</b>	Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos universitarios.
<b>2</b>	<b>EJECUTIVO</b>	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
<b>3</b>	<b>PROFESIONAL</b>	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
<b>4</b>	<b>TÉCNICO</b>	Son los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
<b>5</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	Comprende los empleos cuyas funciones, predominantemente manuales o de simple ejecución, involucran actividades de apoyo complementarias de las tareas de los niveles superiores.



### **4.3. Definición, naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo en la universidad del cauca<sup>4</sup>**

#### **CATEGORÍA DE LOS SERVIDORES UNIVERSITARIOS.**

Los servidores vinculados laboralmente a la Planta Administrativa de la Universidad del Cauca, se clasifica en:

1. De libre nombramiento y remoción.
2. De carrera administrativa.
3. Provisionales.
4. Trabajadores oficiales.

**EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** Son aquellos vinculados discrecionalmente a través de un nombramiento ordinario, para desempeñar temporalmente o a término indefinido un empleo de dirección, o de especial confianza o manejo, de la Planta Administrativa Universitaria. Serán empleados con categoría de libre nombramiento y remoción los siguientes:

1. Quienes desempeñan cargos de carácter académico-administrativo: Decanos, Directores de Centro.
2. Los clasificados en el nivel asesor, directivo o ejecutivo: Rector, Vicerrector, Secretario General, Director de Unidad, Jefe de Oficina y Jefe de División.
3. 3. Aquellos cuya función principal implique la administración o el manejo directo de bienes, dineros y/o valores públicos universitarios o a cargo de la Universidad del Cauca: Profesionales Universitarios responsables de las Áreas de Tesorería, Comercial e Inventarios, Técnico responsable de la Caja General de la Universidad.
4. Los del Grupo de Control Disciplinario Interno o la dependencia a cargo de ejercer la acción disciplinaria en la Universidad.
5. Los del nivel Profesional, cuya función principal sea el apoyo administrativo directo a los Despachos de Rectoría y Vicerrectorías.

---

<sup>4</sup> Acuerdo Superior 007 de 2006 – Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca. <http://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-n%C2%BA007-de-2006>

### **EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:**

Son aquellos que se vinculan en período de prueba a cargos clasificados como de Carrera, y cuya selección, ingreso y permanencia obedecen al sistema de méritos que regula el Estatuto de Carrera Administrativa Universitaria. Se encuentran clasificados como tales, los demás empleados de planta no comprendidos en el Artículo anterior.

### **EMPLEADOS PROVISIONALES:**

Son los que en virtud de un nombramiento provisional desempeñan temporalmente y por un término máximo de seis (6) meses, mientras se convoca a concurso, un empleo de Carrera Administrativa vacante en la Planta Universitaria.

### **TRABAJADORES OFICIALES:**

Son los que se vinculan al servicio universitario a través de un contrato laboral, a término fijo o indefinido con período de prueba, para realiza labores de construcción, preparación de alimentos, actividades agropecuarias, de jardinería, aseo y mantenimiento de las edificaciones universitarias.

## 5. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL

### 5.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La Universidad del Cauca, direccionada por el componente Articulación Interna, propuesto en el Plan de Desarrollo Institucional 2023- 2027, a través de la Vicerrectoría Administrativa, y la División de Gestión del Talento Humano, realizaron desde el año 2018, los estudios que diagnosticaron el estado de la planta administrativa, de manera integral, se contextualizó cada cargo, la estructura organizacional y las necesidades de cada dependencia, en concordancia con el presupuesto asignado y disponible; de acuerdo a ello, se creó y presentó ante el Consejo Superior el proyecto de Reclasificación de la Planta Administrativa de la Universidad del Cauca, que incluyó la actualización de la misma, así como la modificación y actualización del manual de funciones, denominado a partir del 31 de Julio de 2019, como Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales<sup>6</sup>.

Como producto de lo anterior, la identificación y determinación de necesidades de personal, están definidas en este proyecto, que logró la aceptación del Consejo Superior, y se adoptó mediante el Acuerdo 032 del 16 de Julio 2019 (por el cual se fija la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca), con modificación a través del Acuerdo Superior 058 de 2019, y entrada en vigencia desde el 1 de agosto del mismo año.

<sup>6</sup> PA-GA.5.1-MN-1 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. <https://www.google.com/url?q=https://facultades.unicauca.edu.co/prlvmen/sites/default/files/procesos/PA-GA-5.1-MN%2520->

[1%2520Manual%2520Espec%25C3%25ACf%2520de%2520Funciones%2520y%2520Competencias%2520Laborales.pdf&sa=D&source=hangouts&ust=1580415663481000&usg=AFQjCNEu6DjlcT9jameXMIxyn73f3AdUEw](https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-032-de-2019-por-el-cual-se-fija-la-planta-global-de-personaladministrativo-de-la-u&sa=D&source=hangouts&ust=1580416696321000&usg=AFQjCNGWFmXo9_r9AHj0LIKbBh_AuPVCsg)

<sup>7</sup> Acuerdo Superior 032 del 16 de Julio de 2019.

[https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-032-de-2019-por-el-cual-se-fija-la-planta-global-de-personaladministrativo-de-la-u&sa=D&source=hangouts&ust=1580416696321000&usg=AFQjCNGWFmXo9\\_r9AHj0LIKbBh\\_AuPVCsg](https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-032-de-2019-por-el-cual-se-fija-la-planta-global-de-personaladministrativo-de-la-u&sa=D&source=hangouts&ust=1580416696321000&usg=AFQjCNGWFmXo9_r9AHj0LIKbBh_AuPVCsg)

<sup>8</sup> Acuerdo Superior 058 de 2019

[https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-058-de-2019-por-el-cual-se-modifica-el-acuerdo-superior-032-del-16de-julio-de-2019&sa=D&source=hangouts&ust=1580416758630000&usg=AFQjCNFOL2HW4aAA\\_H-kVFp7Xp6uPHeiA](https://www.google.com/url?q=https://www.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-superior-058-de-2019-por-el-cual-se-modifica-el-acuerdo-superior-032-del-16de-julio-de-2019&sa=D&source=hangouts&ust=1580416758630000&usg=AFQjCNFOL2HW4aAA_H-kVFp7Xp6uPHeiA)

## 5.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada por Acuerdo Superior 032 de 2019, está conformada por un total de quinientos cincuenta y siete (557) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### EMPLEOS DE CARRERA Y TEMPORALES

NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VANCANTE	TOTAL /NIVEL
ASESOR	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	6	0	18	69	2	95
TÉCNICO	4	0	20	133	2	159
ASISTENCIAL	1	0	32	156	3	192
<b>TOTAL/EMPLEOS</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>358</b>	<b>7</b>	<b>446</b>

### EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	0	21	0	21
ASESOR	1	3	0	4
PROFESIONAL	2	14	0	16
TÉCNICO		0	0	0
ASISTENCIAL		0	0	0
<b>TOTAL/EMPLEOS</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>41</b>

<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>	69	1	70
-------------------------------	----	---	----

REEMPLAZO TEMPORAL	
	0
	1
	2
	0
	0
	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia, información suministrada por el Grupo de Nomina. Div. Gestión del Talento Humano con corte a 31 de dic 2022

## 6. OPTIMIZACIÓN DE LA PLANTA

Teniendo en cuenta el Acuerdo 032 del 16 de Julio 2019 (por el cual se fija la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca), la División de Gestión del Talento Humano, propenderá por la realización de acciones que permitan la optimización de este recurso, dando cabida a la oportunidad en la ejecución de reubicaciones de empleos, y otras medidas que permitan solventar las necesidades del servicio, como la evaluación de clima laboral y evaluación del desempeño, según las condiciones de tamaño y clasificación de la planta administrativa; así mismo, administrará el personal de acuerdo al presupuesto proyectado y los costos que este implica.

### 6.1. Estimación de los costos de la planta global de personal, y asignación del presupuesto para su financiación.

<b>COSTO TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA PROYECCIÓN 2023</b>	<b>\$ 28.712.731.660</b>
--	--------------------------

*Fuente: Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional – Universidad del Cauca.*

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

VERSIÓN 01

División de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2023

PLAN  
DE  
REVISIÓN  
DE  
RECURSOS  
HUMANOS

Universidad del Cauca

[rhumanos@unicauca.edu.co](mailto:rhumanos@unicauca.edu.co) [www.unicauca.edu.co](http://www.unicauca.edu.co)

Calle 4 # N° 5-30 Popayán – Cauca – Colombia

PBX: 8209900 Ext: 1155 – 1160

Nit: 891500319-2