

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2020

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 los objetivos Institucionales.

La planta de personal actual, está conformada por 108 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional Especializado, profesional Universitario, técnico Administrativo, Auxiliar Administrativo, así:

pe

Que debido a que 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 vigencia 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.

La institución posee 10 funcionarios de carrera administrativa de acuerdo a Convocatoria 001 del 2005 y 38 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 vigencia el Acuerdo del Consejo Directivo 004 de 2019 con la restructuración administrativa, en