

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

*Gestión Humana*



**UNIPAZ**  
Instituto Universitario de la Paz



## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b><i>PRESENTACIÓN</i></b> .....	<b>1-3</b>
<b>2.</b>	<b><i>OBJETIVO</i></b> .....	<b>2-4</b>
<b>3.</b>	<b><i>MARCO NORMATIVO</i></b> .....	<b>3-5</b>
<b>4.</b>	<b><i>MARCO CONCEPTUAL</i></b> .....	<b>4-6</b>
<b>5.</b>	<b><i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i></b> .....	<b>5-7</b>
<b>6.</b>	<b><i>PLANTA DE PERSONAL</i></b> .....	<b>6-8</b>
<b>7.</b>	<b><i>METODOLOGÍA</i></b> .....	<b>7-10</b>
<b>8.</b>	<b><i>ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL</i></b> .....	<b>8-12</b>
<b>9.</b>	<b><i>ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL</i></b> .....	<b>9-14</b>



El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos para el año 2025 del Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ) se formula como un instrumento esencial para la gestión estratégica del talento humano, en cumplimiento de la normatividad vigente y en concordancia con los objetivos institucionales. Este plan se alinea con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reconociendo que el personal es el activo más importante de la institución. La adecuada gestión del talento humano, a través de la planificación y provisión de cargos, es crucial para garantizar la continuidad y la calidad de los servicios que ofrece UNIPAZ.

Este plan se fundamenta en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y establece las directrices para la administración de personal en las entidades estatales, y en el Decreto 612 de 2018, que fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos. Asimismo, se consideran las normativas internas de UNIPAZ, asegurando la observancia de los principios de igualdad, mérito y transparencia en los procesos de provisión de cargos.

El Plan Anual de Vacantes Vigencia 2025 es una herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa y docente, que permite identificar las necesidades de personal y asegurar la oferta real de empleos de la institución. A través de este plan, UNIPAZ busca optimizar la provisión de cargos, garantizando que se cuente con el personal idóneo para cumplir con su misión y visión, al tiempo que se promueve el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores.

La articulación entre ambos planes es fundamental. El **Plan Anual de Vacantes** identifica las vacantes existentes, mientras que el **Plan de Previsión de Recursos Humanos** establece cómo se cubrirán esas vacantes y cómo se gestionará el personal a futuro. De esta manera, el Plan de Previsión de Recursos Humanos no sólo establece las necesidades de personal, sino que, además, define las estrategias para su provisión a corto y mediano plazo.



Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan al establecimiento de la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad. Con el fin de garantizar la provisión oportuna y eficiente de personal administrativo y docente idóneo para el cumplimiento de la misión y visión institucional de UNIPAZ, en concordancia con la normatividad vigente y las políticas internas de la institución.



El plan de previsión de recursos humanos de UNIPAZ se basa en las siguientes leyes, decretos y acuerdos, tanto de nivel nacional como interno de la institución:

**Constitución Política de Colombia de 1991:** Artículo 125 (empleos de carrera) y Artículo 69 (autonomía universitaria).

**Ley 30 de 1992:** Organiza el servicio público de la Educación Superior, otorgando autonomía a las instituciones universitarias.

**Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, incluyendo la elaboración del plan anual de vacantes.

**Decreto 612 de 2018:** Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila normas sobre empleo público.

**Decreto 1567 de 1998:** Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 1960 de 2019:** Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 19987.

**Acuerdos Internos de UNIPAZ:** Acuerdo CDI-001-2005 (planta de personal administrativo). Acuerdo CDI-012-13 y CDI 011-18 (estímulos al personal docente). Acuerdo CDI-05-12 (política de desarrollo del Talento Humano). Acuerdo No. CAC 045-21 (política de Bienestar Universitario). Resolución No. REC-0310-21 (política de Integridad). Manual específico de funciones y competencias laborales UNIPAZ.



**UNIPAZ**  
Instituto Universitario de la Paz

## 4. MARCO CONCEPTUAL

**Empleo Público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para llevarlas a cabo, con el fin de cumplir los objetivos de desarrollo y los fines del Estado.

**Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración de personal que busca garantizar la eficiencia en la gestión y el desarrollo de los programas académicos. En UNIPAZ, esto significa que los empleados de carrera tienen derechos de ingreso, promoción y permanencia basados en el mérito, asegurando igualdad de oportunidades y estabilidad laboral.

**Planta de Personal:** Conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.

**Encargo:** Forma de provisión de vacantes, donde un empleado de carrera asume temporalmente las funciones de otro cargo vacante.

**Empleados de Libre Nombramiento y Remoción:** Aquellos nombrados para desempeñar cargos de dirección, confianza o manejo.

**Vacancia Definitiva:** Ocurre cuando un empleo no tiene un titular, lo que puede ser por renuncia, destitución, jubilación, etc.

**Vacancia Temporal:** Se produce cuando el titular de un cargo se ausenta temporalmente por vacaciones, licencias, etc.

**Nombramiento Provisional:** Forma excepcional de proveer un empleo de carrera cuando no es posible hacerlo mediante encargo.



## 6. PLANTA DE PERSONAL

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos de UNIPAZ** se establece a partir de lo dispuesto en el **artículo 17 de la Ley 909 de 2004** y sus decretos reglamentarios, y en concordancia con el **Decreto 612 de 2018**.

Teniendo en cuenta lo anterior, la planta de personal de UNIPAZ se encuentra establecida en el **Acuerdo CDI-001-2005**, que define la planta de personal administrativo. Esta planta incluye cargos en los niveles **directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial**. La planta de personal también incluye personal **docente** en diferentes modalidades de vinculación: **docente de planta (tiempo completo y medio tiempo), docente ocasional (tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra)**. La información detallada de la planta de personal se actualiza continuamente a través de la **Matriz de Caracterización de la Población**.

Es importante destacar que la identificación de las vacantes y las necesidades de personal permite a UNIPAZ planificar la provisión de cargos mediante **concurso de méritos, encargo o nombramiento provisional**, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento de la misión institucional. La información detallada de la planta de personal se mantiene actualizada para facilitar la toma de decisiones y la planificación estratégica en la gestión del talento humano. La **Oficina de Gestión Humana** es responsable de mantener una base de datos actualizada de todo el personal, complementada con el **Manual de Funciones y Competencias Laborales**, donde se detalla la caracterización de cada cargo.

**Tabla 1. Número de personal administrativo vigencia 2024.**

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD</b>
DIRECTIVO	17
ASESOR	3
PROFESIONAL	4
TÉCNICO	2
ASISTENCIAL	6
<b>TOTAL:</b>	<b>32</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2. Número de docentes UNIPAZ vigencia 2024.**

<b>DOCENTES SEMESTRE B 2024 UNIPAZ</b>					
<b>DATOS DE:</b>		<b>TITULACIÓN</b>			
	<b>CANTIDA D</b>	<b>PREGRAD O</b>	<b>ESPECIALIZACIÓ N</b>	<b>MAESTRÍ A</b>	<b>DOCTORAD O</b>
Docente Ocasional Hora Catedra	86	14	39	32	1
Docente Ocasional Medio Tiempo	6	1	2	3	0
Docente Ocasional Tiempo Completo	251	67	119	60	5
Docente de Planta Medio Tiempo	2	0	0	7	1
Docente de Planta Tiempo Completo	12	1	3	2	0
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>83</b>	<b>163</b>	<b>104</b>	<b>7</b>

Fuente: Elaboración Propia.

En UNIPAZ, nuestro **Plan de Previsión de Recursos Humanos** se fundamenta en las obligaciones constitucionales y legales, particularmente en el **artículo 17 de la Ley 909 de 2004**. Esta ley nos exige, como entidad estatal, elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que abarquen lo siguiente:

**Cálculo de los empleos necesarios:** Determinamos la cantidad de personal, tanto administrativo como docente, que necesitamos. Este cálculo se basa en los **perfiles y requisitos profesionales** definidos en nuestro **Manual específico de funciones y competencias laborales**. Consideramos nuestras necesidades presentes y futuras para asegurar que cumplimos nuestros objetivos y mantenemos la calidad de nuestros servicios.

**Identificación de las formas de cubrir las necesidades:** Establecemos las estrategias para cubrir las necesidades de personal, tanto en cantidad como en calidad, durante el año. Esto incluye:

**Ingreso:** Seleccionamos nuevo personal a través de **concursos de méritos** para los cargos de carrera administrativa, garantizando la transparencia y objetividad. También utilizamos otros métodos de vinculación para cargos de libre nombramiento y remoción o provisionales.

**Ascenso:** Promovemos a nuestro personal actual, ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo.

**Capacitación y formación:** Implementamos programas de capacitación y formación para fortalecer las competencias de nuestro personal y mejorar su desempeño.

**Estimación de costos de personal:** Calculamos todos los costos asociados a estas medidas y aseguramos su financiación con el presupuesto asignado.

Además, la ley nos exige mantener actualizadas nuestras **plantas globales de empleo** para cumplir eficientemente nuestras funciones, optimizando el gasto.

El **Departamento Administrativo de la Función Pública** puede solicitarnos información para la formulación de políticas sobre la administración del recurso humano.



## **Puntos clave adicionales en UNIPAZ:**

**Alineación con el MIPG:** Nuestro Plan de Previsión de Recursos Humanos se alinea con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, especialmente con la dimensión de talento humano, buscando la mejora continua en la gestión del personal.

**Plan Anual de Vacantes:** Trabajamos en conjunto con nuestro **Plan Anual de Vacantes**, identificando los cargos que se proveerán mediante concurso de méritos o nombramiento provisional, con el fin de asegurar la continuidad de nuestras funciones.

**Autonomía Universitaria:** Nuestra autonomía universitaria nos permite definir nuestras propias políticas de personal y estímulos, incluyendo la facultad de establecer un sistema de compensación que responda a nuestras necesidades.

**Estrategia "UNIPAZ en tu Territorio":** Consideramos la necesidad de **50 vacantes de personal docente** para nuestra estrategia "UNIPAZ en tu Territorio" al planificar la provisión de personal.

**Importancia de la Información:** Nuestra **Oficina de Gestión Humana** mantiene una base de datos actualizada de nuestro personal y de las vacantes, lo que es crucial para tomar decisiones informada.

**Planes de Capacitación:** Integramos nuestro plan de previsión con el **Plan Institucional de Capacitación**, para asegurar el desarrollo profesional continuo de nuestro personal.

**Plan Estratégico de Gestión Humana:** Este plan se alinea con nuestro **Plan Estratégico de Gestión Humana 2023-2025**, el cual establece las estrategias para la gestión del talento humano durante el ciclo de vida laboral.

## **8. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL**

El análisis de la planta de personal permite a UNIPAZ tener una visión clara y actualizada de su estructura de personal, lo cual es fundamental para la toma de decisiones informadas.

Este análisis facilita la distribución de cargos por niveles jerárquicos, tipos de vinculación y áreas de desempeño.

La información recopilada permite identificar las necesidades de personal y planificar los procesos de selección, capacitación y desarrollo.

UNIPAZ actualiza continuamente esta información a través de la Matriz de Caracterización de la Población, o un instrumento similar, para asegurar que se alinee con las necesidades del servicio.

La Oficina de Gestión Humana mantiene una base de datos actualizada de todo el personal de planta, complementada con el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Este sistema permite tener una visión precisa del talento humano, facilitando la toma de decisiones y la planificación estratégica.

Para la vigencia 2025, UNIPAZ cuenta con 32 administrativos distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

En cuanto a los docentes, para el semestre B de 2024, UNIPAZ contó con un total de 357 docentes, incluyendo docentes ocasionales de hora cátedra, medio tiempo y tiempo completo, así como docentes de planta de medio tiempo y tiempo completo.

La distribución de los docentes por nivel de titulación incluye pregrado, especialización, maestría y doctorado.

UNIPAZ proyecta 9 vacantes definitivas de carrera administrativa para la vigencia 2025, incluyendo cargos como profesional universitario, secretario, servicios generales y técnico bibliotecario.

La institución también tiene una proyección de 50 vacantes de personal docente para la estrategia "UNIPAZ en tu Territorio".

La provisión de cargos docentes se gestiona después de los procesos de inscripción de estudiantes en cada semestre, lo que permite ajustar la oferta a las necesidades reales.



## **Proceso de Provisión de Cargos**

UNIPAZ implementa una metodología clara y estructurada para la provisión de cargos, alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Esta metodología se enfoca en garantizar la selección, movilidad y permanencia del personal de manera eficiente y transparente.

Las vacantes se identifican mensualmente, y se verifica que los candidatos cumplan con los requisitos del puesto.

Para cubrir los cargos de carrera administrativa vacantes, se recurre al encargo o a la provisionalidad.

La movilidad también es una opción para cubrir empleos públicos, a través del traslado de un funcionario en servicio activo a un cargo en vacancia definitiva.



## **9. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL**

Para la vigencia 2025, el costo total estimado de la planta de personal del Instituto Universitario de la Paz corresponde \$2.900.553.008 del personal Administrativo y \$28.594.589.093 del personal docente, correspondiendo un total de \$31.495.142.101