



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA**

**PROYECTO RESTRUCTURACIÓN Y
AMPLIACIÓN DE LA PLANTA
DOCENTE Y ADMINISTRATIVA
PROGRESIVA
2022**



CONTENIDO

CONTENIDO	2	TABLAS	31		INTRODUCCIÓN	42		MARCO LEGAL Y NORMATIVO	
	53		JUSTIFICACIÓN	64		OBJETIVO GENERAL	64.1. Objetivos específicos		
	65		DESCRIPCIÓN DE FASES DEL PROYECTO	75.1. Desglose por					
actividades	87		RECURSOS	98		MEDICION Y SEGUIMEINTO	109		ANEXOS
¡Error! Marcador no definido.									

TABLAS

Tabla 1. Planes de accion 2022 Fuente: WAS	17
Tabla 2. Cumplimiento procesos estategicos	25
Tabla 3.Cumplimiento procesos misionales Fuente: Creacion Del autor	30
Tabla 4.Cumplimiento procesos de apoyo Fuente: Creacion Del autor	43

1 | INTRODUCCIÓN

La gestión de Talento humano de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, en procura de dar cumplimiento al Plan de Desarrollo de la Institución, se ha propuesto realizar reestructuración y ampliación de la planta docente y administrativa progresiva de la misma.

El presente proyecto nace como una necesidad propia al crecimiento y al desarrollo de la IUMC que tiene como propósito principal garantizar el talento humano docente y administrativo suficiente para atender la demanda y los indicadores de calidad que requiere el derecho a la educación superior en el País, pero especialmente en Cartagena.

Ampliar la planta de personal docente y administrativa progresiva de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena es una decisión trascendental para la condición prospectiva misional de la Institución que supera el simple ejercicio de una exigencia coyuntural y pasa a ser una medida seria y responsable para el futuro de la Universidad. Se sobreentiende que el crecimiento en cuanto a cobertura con nuevos estudiantes en la universidad, implicará estudios y proyecciones adicionales que involucre factores relacionados con la academia, la actividad docente e investigativa, el bienestar social, la infraestructura, la capacidad presupuestal, entre otros, garantizando de esta manera, que la institución pueda responder con pertinencia y con compromiso social a los nuevos requerimientos que la ciudad hace a su Universidad, ello implica un crecimiento fundamentado en la creación de nuevas carreras y la consolidación de las existentes que obedezcan a las necesidades de desarrollo social, tecnológico, académico y científico del contexto regional. Razón por la cual este proyecto está respaldado por un estudio y un análisis presupuestal que garantiza los recursos con los cuales se ha de cancelar la nómina actual y la de aquellos cargos que se creen; pero en especial se ha tenido en cuenta que las finanzas de la Universidad no se vayan a afectar negativamente.

2 | MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 100 DE 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras 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.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1042 de 1978, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones
- PEI (Plan de Capacitación Institucional)
- Estatuto General
- Estatuto Profesoral
- Manual de funciones y gestión por competencias

3 | JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Misión Institucional, se deben orientar acciones a cumplir el compromiso de la formación integral, para ello, desde el área de talento humano, se crean estrategia para suplir las necesidades propia al crecimiento y al desarrollo de la IUMC que tiene como propósito principal garantizar el talento humano docente y administrativo suficiente para atender la demanda que requiere el derecho a la educación superior en Cartagena. Por tanto, este proyecto, permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que

van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

4 | OBJETIVO GENERAL

Garantizar el talento humano docente y administrativo suficiente para atender la demanda fundamentada en la creación de nuevas carreras y la consolidación de las existentes que obedezcan a las necesidades de desarrollo social, tecnológico, académico y científico de Cartagena.

4.1. Objetivos específicos

- Realizar convocatoria de concurso público y abierto de merito
- Realizar nombramiento de la lista de elegibles surtidos en concurso
- Realizar diagnóstico de cargos administrativos para apertura en convocatorias
- Crear perfiles de cargos aperturados en convocatoria
- Presentar ante función publica los perfiles para su aprobación
- Adelantar convocatoria a través de la comisión nacional de servicio civil- CNSC de las vacantes de plata administrativa existente

5 | DESCRIPCIÓN DE FASES DEL PROYECTO

Objetivo general: Garantizar el talento humano docente y administrativo suficiente para atender la demanda fundamentada en la creación de nuevas carreras y la consolidación de las existentes que obedezcan a las necesidades de desarrollo social, tecnológico, académico y científico de Cartagena

#	Acciones estratégicas	Resultado esperado	Indicador	Medio de verificación	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Realizar convocatoria de concurso público y abierto de merito	Acto administrativo de convocatoria y cronograma	# de docentes de planta vinculados	Ítem terminado	Abril/2022	Junio/2022

2.	Realizar nombramiento de la lista de elegibles surtidos en concurso	Actos de nombramiento	# de docentes de planta vinculados	Ítem terminado	Julio/2022	Septiembre/2022
3.	Realizar diagnóstico de cargos administrativos para apertura en convocatorias	Informe del diagnóstico de cargos administrativos	# De cargos nuevos creados y aprobados	Ítem terminado	Enero/2022	Marzo/2022
4.	Crear perfiles de cargos aperturados en convocatoria	Perfiles de cargos	# De cargos nuevos creados y aprobados	Ítem terminado	Abril/2022	Junio/2022
5.	Presentar ante función pública los perfiles para su aprobación	Perfiles de cargos aprobados	# De cargos nuevos creados y aprobados	Ítem terminado	Julio/2022	Septiembre/2022
6.	Adelantar convocatoria a través de la comisión nacional de servicio civil- CNSC de las vacantes de plata administrativa existente	Lista de elegibles	# de planta administrativa vinculadas	Ítem terminado	Abril/2022	Junio/2022

5.1. Desglose por actividades

Objetivo específico 1: Realizar convocatoria de concurso público y abierto de merito

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Presentación de los Acuerdos correspondientes del Proceso de Selección	Acuerdo publicado	# de acuerdos publicados	20%	Abril/2022	Junio/2022

Objetivo específico 2: Realizar nombramiento de la lista de elegibles surtidos en concurso

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Se incluye en el escalafón profesoral	Escalafonamiento de los docentes	#de docentes escalafonados	15%	Julio/2022	Septiembre/2022

Objetivo específico 3: Realizar diagnóstico de cargos administrativos para apertura en convocatorias

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Identificación de las vacantes en los distintos niveles jerárquicos	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	#de plan entregado	20%	Enero/2022	Marzo/2022

Objetivo específico 4: Crear perfiles de cargos aperturados en convocatoria

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Crear perfiles de cargos	Perfil y manual de funciones de cada uno de los perfiles creados	#de perfiles y manuales entregados	10%	Abril/2022	Junio/2022

Objetivo específico 5: Presentar ante función pública los perfiles para su aprobación

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Aprobación de cargos OP	Iniciación de la apertura de concurso	#de concursos aperturados	15%	Julio/2022	Septiembre/2022

Objetivo específico 6: Adelantar convocatoria a través de la comisión nacional de servicio civil - CNSC de las vacantes de plata administrativa existente

#	Actividad	Resultado esperado	Indicador	% De avance	Fecha Inicio	Fecha Fin
---	-----------	--------------------	-----------	-------------	--------------	-----------

1.	Divulgación de los Acuerdos correspondientes del Proceso de Selección	Acuerdo publicado	# de acuerdos publicados	20%	Abril/2022	Junio/2022
----	---	-------------------	--------------------------	-----	------------	------------

7 | RECURSOS

A continuación, se detallan los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto reestructuración y ampliación de la planta docente y administrativa progresiva para el año 2022 por actividad, indicando el responsable y el presupuesto planeado:

#	Actividad	Responsable – Procesos	Corresponsable – Proceso	Presupuesto
1.	Presentación de los Acuerdos correspondientes del Proceso de Selección	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	84.000.000
2.	Se incluye en el escalafón profesoral	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	N/A
3.	Identificación de las vacantes en los distintos niveles jerárquicos	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	64.000.000
4.	Crear perfiles de cargos	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	N/A
5.	Aprobación de cargos OPEC	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	N/A
6.	Divulgación de los Acuerdos correspondientes del Proceso de Selección	Directora Humano Talento	Vicerrector Academico	N/A