



**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 |