

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
DIGITAL DE ANTIOQUIA**

GESTIÓN HUMANA

2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
1.	ALCANCE..... 3
2.	OBJETIVOS 3
2.1	OBJETIVO GENERAL..... 3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 4
3.	MARCO NORMATIVO..... 4
4.	PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA 4
4.1	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL..... 5
4.2	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 5
4.2.1	MEDIDAS INTERNAS 5
4.2.2	MEDIDAS EXTERNAS 6
5.	ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL 6
6.	METODOLOGÍA PARA LA PREVISIÓN..... 9
6.1	SELECCIÓN 11
6.2	MOVILIDAD 11
6.3	PERMANENCIA..... 12
6.4	RETIRO 12
7.	RESPONSABILIDADES 13

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Institución Universitaria Digital de Antioquia-IU. Digital, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal en cada una de las áreas de la Institución frente a la planta actual provista de empleados públicos, de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente las funciones de la planta de cargos de la entidad.

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 del 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.*
- d. 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 contarla Institución en aras de cumplir a cabalidad con sus objetivos. En tal sentido la Institución Universitaria Digital de Antioquia- IU. DIGITAL, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.

El Decreto 1499 de 2017 que modifica el Decreto 1083 de 2015 en cuanto a la integración de sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

1. ALCANCE

El Plan de Previsión de Empleos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando este así lo determine.

Este Plan, junto con el Plan de vacantes de la Institución, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2021.
- Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad presupuestal.
- Realizar el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes 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 1800 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

4

4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

La planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquía para el 31 de diciembre de 2020, esta dada dentro de la Resolución Rectoral 197 de enero de 2020, por la cual se estableció el Manual de específico de funciones, requisitos y competencias laborales para los empleos de la planta global de personal de la Institución.

4.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Empleos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, observando las medidas internas y externas que se deben tener en cuenta para hacer un uso adecuado con respecto a la situación actual de la Institución.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia, al ser una entidad pública del orden departamental de reciente creación, ha provisto la planta de personal de manera paulatina, contando en este momento con vacancia dentro de los cargos establecidos de un 38%. De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte 31 de diciembre de 2020, se tiene un número de 58 cargos asignados a la planta de cargos, de los cuales fueron provistos 36, como se puede observar en la distribución realizada:

NIVEL OCUPACIONAL	VACANTES	PROVISTOS	CANTIDAD DE EMPLEOS
Directivo	11	6	17
Asesor	1	5	6
Profesional	9	22	31
Técnico	0	1	1
Asistencial	1	2	3
TOTALES	22	36	58

5

4.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta la revisión realizada en el punto anterior frente a la actual constitución de la planta de cargos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, es procedente indicar que con el objetivo de cumplir con la puesta en marcha y la disponibilidad presupuestal, y de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública las medidas de cobertura que se utilizarán para disminuir los impactos de la situación son las siguientes:

4.2.1 MEDIDAS INTERNAS

Las medidas internas que tomará la Institución comprenden entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021. Para el caso de la Institución, al ser una institución de reciente

creación la reubicación del cargo, el uso de situaciones administrativas como el encargo y la transferencia del conocimiento, no operan para cubrir las necesidades actuales frente a los requerimientos de planta de personal.

4.2.2 MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, debe acudir al ingreso de nuevas personas a la planta de cargos a través de los procesos y formas de vinculación previstos por la ley, y usando las modalidades contractuales disponibles.

5. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

Al 20 de enero de 2021, la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se encuentra provista de la siguiente manera:

	Nombre del Empleado	Empleo	Código	Grado	Nivel	Fecha de Ingreso	Centro Gestor
79.505.645	JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA	Rector	048	3	Directivo	5/06/2019	Rectoría
1.037.608.687	JESSICA ANDREA AGUDELO VELEZ	Secretaria General	064	2	Directivo	2/08/2018	Rectoría
14.893.964	LEONARDO FABIO MARULANDA LONDOÑO	Asesor	105	2	Asesor	11/06/2019	Rectoría
1.128.279.442	JAVIER ALBERTO BARRANCO SILVA	Asesor	105	2	Asesor	4/12/2019	Rectoría
1.020.414.885	MELISSA STEFANY VELÁSQUEZ ACEVEDO	Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	115	2	Asesor	27/12/2019	Rectoría
82.384.750	FABIAN ARLEY ESCUDERO SALGADO	Jefe Oficina Asesora Planeación	115	2	Asesor	2/07/2020	Rectoría
1.035.911.310	CAMILO ALEXANDER HURTADO CASTAÑO	Profesional Especializado	222	8	Profesional	1/06/2018	Rectoría
43.091.647	ALBA LUCIA VELASQUEZ HERNANDEZ	Profesional Especializado	222	8	Profesional	8/06/2018	Rectoría
71.797.982	GUSTAVO ADOLFO LONDOÑO CANO	Profesional Especializado	222	6	Profesional	16/01/2019	Rectoría
1.035.426.155	DANIEL ALEJANDRO ALVAREZ JIMENEZ	Secretario Ejecutivo	425	5	Asistencial	10/08/2020	Rectoría
1.017.172.154	LITZA VERÓNICA CRUZ	Profesional Universitario	219	3	Profesional	1/09/2020	Rectoría
1.026.131.267	JHONATAN ARROYAVE JARAMILLO	Director de Tecnología	009	1	Directivo	1/08/2018	Dirección de Tecnología
43.515.091	LUZ MERY BEDOYA OSORIO	Profesional Especializado	222	7	Profesional	23/07/2018	Dirección de Tecnología
98.771.892	JUAN ANDRÉS DÍAZ MAZO	Profesional Especializado	222	5	Profesional	2/05/2019	Dirección de Tecnología
15.515.480	CESAR ALEXANDER ZAPATA JIMENEZ	Profesional Universitario	219	3	Profesional	2/09/2019	Dirección de Tecnología
98.665.831	JORGE ALBERTO GÓMEZ LÓPEZ	Vicerrector Académico	098	2	Directivo	9/01/2020	Vicerrectoría Académica

	Nombre del Empleado	Empleo	Código	Grado	Nivel	Fecha de Ingreso	Centro Gestor
32.297.057	ERIKA MAGALY PATIÑO ALVAREZ	Asesor	105	1	Asesor	26/12/2018	Vicerrectoría Académica
1.128.439.835	ESTEBAN ZAPATA TREJOS	Profesional Especializado	222	6	Profesional	16/03/2020	Vicerrectoría Académica
98.480.504	HERMES JAIME IVAN GUTIERREZ PIEDRAHITA	Profesional Especializado	222	6	Profesional	1/07/2020	Vicerrectoría Académica
71.668.356	LIBARDO ANTONIO LONDOÑO CIRO	Profesional Especializado - Investigación	222	6	Profesional	11/06/2019	Vicerrectoría Académica
70.519.592	ORLANDO BETANCUR MUÑOZ	Profesional Especializado	222	6	Profesional	14/08/2019	Vicerrectoría Académica
43.264.621	MONICA MARIA VILLA PATIÑO	Profesional Universitario	219	4	Profesional	19/03/2019	Vicerrectoría Académica
1.045.106.580	LILIANA LUCIA GRANDA VARGAS	Técnica Administrativa	367	2	Técnico	1/11/2018	Vicerrectoría Académica
1.020.485.049	VALERIA ZAPATA AGUDELO	Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	8/01/2020	Vicerrectoría Académica
39.354.046	LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO	Vicerrector de Administrativo y Financiero	098	2	Directivo	12/08/2020	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
71.318.906	JULIAN FERNANDO GÓMEZ LÓPEZ	Profesional Especializado	222	8	Profesional	17/07/2019	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
15.264.093	RUBEN DARIO MAYA BEDOYA	Profesional Especializado	222	8	Profesional	15/10/2019	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
43.722.532	LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO	Profesional Especializado	222	8	Profesional	6/01/2021	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
92.520.396	JORGE ELIECER GONZÁLEZ PARRA	Profesional Especializado	222	8	Profesional	18/01/2021	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
42.887.893	FLOR EUGENIA CORREA MONTAÑO	Profesional Especializado	222	6	Profesional	17/12/2019	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
43.160.478	DIANA MILENA LÓPEZ TANGARIFE	Profesional Universitario	219	4	Profesional	25/06/2019	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
43.108.924	LINA MARIA DURAN TEJADA	Profesional Universitario	219	3	Profesional	27/12/2019	Vicerrectoría Administrativa

	Nombre del Empleado	Empleo	Código	Grado	Nivel	Fecha de Ingreso	Centro Gestor
							tiva y Financiera
1.040.046.779	ÁNGELA SUSANA BOTERO BEDOYA	Profesional Universitario	219	3	Profesional	2/05/2019	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
1.128.461.363	JHONATANN DAVID HERNANDEZ LOPEZ	Profesional Universitario	219	3	Profesional	1/07/2020	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
8.430.011	JUAN JOSÉ TORRES RAMÍREZ	Vicerrector de Extensión	098	2	Directivo	10/06/2019	Vicerrectoría Extensión
43.628.128	CATALINA MARIA GUTIERREZ ANGEL	Profesional Especializado	222	6	Profesional	4/02/2019	Vicerrectoría Extensión
43.551.118	CATALINA MARIA RESTREPO GUTIERREZ	Profesional Especializado	222	5	Profesional	20/11/2019	Vicerrectoría Extensión
1.036.612.878	CLARA PAULA ROLDAN PALACIO	Profesional Especializado	222	5	Profesional	16/07/2020	Vicerrectoría Extensión

La Institución Universitaria Digital de Antioquia cuenta con una planta de cargos con funciones definidas, competencias y requisitos exigidos para su desempeño, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, de conformidad con los Decretos 1083 de 2015 y 815 de 2018 que fijó las competencias laborales para generales los empleos públicos.

8

Distribución Planta de Cargos por Nivel

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	17	32.7%
Asesor	6	10.35
Profesional	31	51.7%
Técnico	1	1.7%
Asistencial	3	3.4%
TOTALES	58	100%

Actualmente la planta de cargos no se encuentra completamente provista, no obstante se cuenta con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que define los requisitos que permiten orientar al área de Gestión Humana, en cuanto a los requisitos de estudio y experiencia así como las competencias comportamentales requeridas para cada cargo para cubrir las vacantes, bien sea mediante la figura del encargo o mediante el nombramiento para vacante de un cargo cuya naturaleza sea de Libre Nombramiento y Remoción.

6. METODOLOGÍA PARA LA PREVISIÓN

El área de Gestión Humana o quien éste designe, proyectará los primeros 15 días hábiles del año, la información sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el cuadro con la planta de cargos de la Institución con el fin de tener actualizada, la provisión de estos, cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal, por cualquier motivo que pueda generarse.

Durante el año 2020 se presentaron las siguientes vacancias y se cubrieron de la siguiente manera:

De conformidad con lo anterior, se puede establecer que la Institución Universitaria Digital de Antioquia, cuenta con una estrategia de previsión del Recurso Humano adecuada y oportuna para cubrir los cargos vacantes, toda vez que son atendidas de manera casi inmediata mientras se nombra al nuevo servidor en el cargo, tal como se visualiza en el siguiente cuadro:

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA	MECANISMO DE PREVISIÓN	FECHA DEL MECANISMO	NOMBRE DE QUIEN INGRESA	FECHA DE INGRESO
Director de Planeación	Edward García Galeano	17 de enero de 2020	Renuncia voluntaria	Se nombró a Carlos Alberto Restrepo Carvajal por cumplir requisitos	A partir del 29 de enero de 2020 se nombró en propiedad a Carlos Alberto Restrepo Carvajal	Carlos Alberto Restrepo Carvajal	29 de enero de 2020
Director de Tecnología (e)	Edward García Galeano	17 de enero de 2020	Renuncia voluntaria	Se nombró a Jhonatan Arroyave Jaramillo por cumplir requisitos	A partir del 29 de enero de 2020 se nombró en propiedad a Jhonatan Arroyave Jaramillo	Jhonatan Arroyave Jaramillo	29 de enero de 2020
Profesional Especializado	Carlos Alberto Restrepo Carvajal	28 de enero de 2020	Renuncia voluntaria	Se nombró a Esteban Zapata Trejos por cumplir requisitos	A partir del 16 de marzo de 2020 se nombró en propiedad a Esteban Zapata Trejos	Esteban Zapata Trejos	16 de marzo de 2020
Profesional Universitario	Jhonatan Arroyave Jaramillo	28 de enero de 2020	Renuncia voluntaria				
Secretaria General	Gladys Eliana Sánchez	07 de febrero de 2020	Renuncia voluntaria	Se nombró a Jessica Andrea Agudelo Vélez por cumplir requisitos	A partir del 10 de febrero de 2020 se nombró en propiedad a Jessica Andrea Agudelo Vélez	Jessica Andrea Agudelo Vélez	10 de febrero de 2020

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA	MECANISMO DE PREVISIÓN	FECHA DEL MECANISMO	NOMBRE DE QUIEN INGRESA	FECHA DE INGRESO
Profesional Especializado	Jessica Andrea Agudelo Vélez	9 de febrero de 2020	Renuncia voluntaria	Se nombró a María Carolina Rendón Arenas por cumplir requisitos	A partir del 28 de julio de 2020 se nombró en propiedad a María Carolina Rendón Arenas	María Carolina Rendón Arenas	28 de julio de 2020
Auxiliar Administrativa	María Camila Mosquera Londoño	17 de febrero de 2020	Renuncia voluntaria				
Profesional Especializado	Erika Magali Patiño	4 de marzo de 2020	Renuncia voluntaria				
Asesor de Vicerrectoría Académica				Se nombró a Erika Magali Patiño por cumplir requisitos	A partir del 28 de julio de 2020 se nombró en propiedad a Erika Magali Patiño	Erika Magali Patiño	28 de julio de 2020
Director de Planeación	Carlos Alberto Restrepo Carvajal	31 de mayo de 2020	Renuncia voluntaria				
Profesional Especializado				Se nombró a Hermes Jaime Iván Gutiérrez Piedrahita por cumplir requisitos	A partir del 1 de julio de 2020 se nombró en propiedad a Hermes Jaime Iván Gutiérrez Piedrahita	Hermes Jaime Iván Gutiérrez Piedrahita	1 de julio de 2020
Profesional Universitario				Se nombró a Jhonatann David Hernández por cumplir requisitos	A partir del 1 de julio de 2020 se nombró en propiedad a Jhonatann David Hernández	Jhonatann David Hernández	1 de julio de 2020
Jefe de Oficina Asesora de Planeación				Se nombró a Fabián Erley Escudero Salgado por cumplir requisitos	A partir del 2 de julio de 2020 se nombró en propiedad a Fabián Erley Escudero Salgado	Fabián Erley Escudero Salgado	2 de julio de 2020
Profesional Especializado				Se nombró a Clara Paula Roldán por cumplir requisitos	A partir del 16 de julio de 2020 se nombró en propiedad a Clara Paula Roldán	Clara Paula Roldán	16 de julio de 2020

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA	MECANISMO DE PREVISIÓN	FECHA DEL MECANISMO	NOMBRE DE QUIEN INGRESA	FECHA DE INGRESO
Profesional Universitario				Se nombró a Litza Verónica Cruz por cumplir requisitos	A partir del 1 de septiembre de 2020 se nombró en propiedad a Litza Verónica Cruz	Litza Verónica Cruz	1 de septiembre de 2020
Profesional Especializado	María Carolina Rendón Arenas	7 de septiembre de 2020	Renuncia voluntaria				
Profesional Especializado	María Elena Palacio Restrepo	10 de septiembre de 2020	Renuncia voluntaria (Pensionada)				
Profesional Especializado	María Cristina Londoño Atehortúa	14 de septiembre de 2020	Declaración de Insubsistencia	Se nombró a Libardo Antonio Londoño Ciro por cumplir requisitos	A partir del 21 de septiembre de 2020 se nombró en propiedad a Libardo Antonio Londoño Ciro	Libardo Antonio Londoño Ciro	21 de septiembre de 2020
Profesional Especializado	Libardo Antonio Londoño Ciro	22 de septiembre de 2020	Nombramiento en otro de cargo				

6.1 SELECCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción se podrán proveer mediante encargo o nombramiento. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y según el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptados por la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

6.2 MOVILIDAD

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario o en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

- a. El cargo al que se va a encargar el servidor público el empleado debe estar vacante en forma definitiva o temporal.

- b. Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c. El encargo se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- d. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

En cuanto a los traslados internos o reasignación de funciones en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- a. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando o comunicación de reasignación de funciones en otra área, si no implica modificación de funciones o un acto administrativo si se trata de modificación de funciones.
- b. Cuando se generan cambios por promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

12

6.3 PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en Manual de funciones así:

- a. **Mérito.** A los cargos se les exige Acuerdos de Gestión, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.
- b. **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c. **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones.

6.4 RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar la competencia para el retiro de los trabajadores, la tienen el Representante Legal de la Institución, cuando no se cumplen con las obligaciones contractuales, luego de adelantarse el proceso correspondiente de conformidad con

las causales consagradas por la Constitución Política y la normatividad vigente, y deberá efectuarse mediante acto administrativo.

La competencia para efectuar la remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Para el año 2020, se retiraron 7 servidores de manera definitiva de la Institución Universitaria Digital de Antioquia así:

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA
Director de Planeación / Director de Tecnología (e)	Edward Garcia Galeano	17 de enero de 2020	Renuncia voluntaria
Secretaria General	Gladys Eliana Sánchez	07 de febrero de 2020	Renuncia voluntaria
Auxiliar Administrativa	Maria Camila Mosquera Londoño	17 de febrero de 2020	Renuncia voluntaria
Director de Planeación	Carlos Alberto Restrepo Carvajal	31 de mayo de 2020	Renuncia voluntaria
Profesional Especializado	María Carolina Rendón Arenas	7 de septiembre de de 2020	Renuncia voluntaria
Profesional Especializado	María Elena Palacio Restrepo	10 de septiembre de de 2020	Renuncia voluntaria (Pensionada)
Profesional Especializado	María Cristina Londoño Atehortua	14 de septiembre de de 2020	Declaración de Insubsistencia

13

7. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan de Previsión del Recursos Humano y actualizarlo cada vez que se produzcan las vacantes, corresponde a la Oficina de Gestión Humana de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		19/01/2021
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		19/01/2021
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		29/01/2021

