

PLAN ANUAL DE VACANTES

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección de Recursos Humanos

Medellín - 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrector Administrativo y Financiero

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

Equipo Gestión Humana:

Directora de Recursos Humanos

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITALVICERRECTORÍA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2023

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	4
1.1. Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. DEFINICIONES	6
5. RESPONSABILIDADES	8
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES	8
6.1. Análisis Planta Actual.....	8
6.2 Ocupación de la Planta de Personal Administrativo de IU Digital con corte al 20 de enero de 2023	11
6.3 Vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción	11
7. PROVISIÓN DE EMPLEOS.	12
8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	12
8.1. INDICADORES.....	13

INTRODUCCIÓN

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, es la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano, le corresponde a las unidades de personal o quien haga sus veces, la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, Artículo 14 numerales a,d,e,f,g), los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.(MIPG- función pública).

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. (MIPG- función Pública)

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en Institución Universitaria Digital de Antioquia, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizarlos derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (MIPG-función pública)

Con el fin de dar cumplimiento a la norma, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y acorde a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano de la IU Digital de Antioquia 2023, se presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia con corte al 20 de enero de 2023, que servirá como insumo para la planeación de la provisión del recurso humano, de acuerdo a las necesidades que demande la Institución.

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo General

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio de la Institución; así mismo, es un insumo que permite planear la provisión de las vacantes temporales; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

1.2. Objetivos Específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Institución.

2. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes inicia con la planificación, administración y actualización de la información de los cargos sé que encuentran vacantes, continua con el levantamiento de la información real de los empleos disponibles en la planta global de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, finaliza con la planeación, determinación de los costos del personal de los cargos vacantes y el aseguramiento financiero con el presupuesto asignado, considerando el ingreso, retiros, ascenso, capacitaciones y formación.

3. MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, son entre otras las siguientes:

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual prescribe <i>“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y formulación de políticas”</i> .
Ley 1474 de 2011	Artículo 8. <i>“Designación de responsable del control interno. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así: Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción. Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador”</i> .
Decreto 2482 de 2012	<i>“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”</i> .

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Decreto 1083 de 2015	“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera”
Guía DAFP	“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
Decreto 2482 de 2012	Artículo 3 literal c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
Decreto 612 de 2018	Señala que: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1... 2... Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”. Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la Institución.
Decreto 648 de 2017	por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

4. DEFINICIONES

Empleo público

Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asigna a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. (artículo 19 Ley 909 de 2004)

Encargo

Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

Matriz GETH

Matriz de gestión estratégica de talento humano.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de las entidades más sencillos y eficientes.

Nombramiento Ordinario

Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante Definitiva

Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Vacante Temporal

Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

5. RESPONSABILIDADES

El Plan anual de vacantes su actualización y la ejecución de las políticas de talento humano en la IU Digital de Antioquia está bajo la responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.

En el marco del MIPG, la Dirección de Recursos Humanos ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental, del logro de los objetivos Institucionales, y en general, de cumplir lo previsto en los planes de la Institución.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Es la Instancia que aprueba el Plan.

6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.

6.1. Análisis Planta Actual

La planta de personal aprobada para la Institución Universitaria Digital de Antioquia está conformada por un total de cincuenta y ocho (58) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tabla 1- Planta Institución Universitaria Digital de Antioquia

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO PLANTA
RECTORÍA	Rector	048	3	DIRECTIVO	1
	Asesor - Rectoría	105	2	ASESOR	1
	Asesor - Rectoría	105	2	ASESOR	1
	Secretario Ejecutivo	425	5	ASISTENCIAL	1
	Conductor	480	4	ASISTENCIAL	1
				Subtotal	5
SECRETARIA GENERAL	Secretario General	064	2	DIRECTIVO	1
	Director Jurídico	009	1	DIRECTIVO	1
	Técnico Administrativo Documental	367	2	TÉCNICO	1
	Profesional Especializado-Jurídica	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Contratación	222	8	PROFESIONAL	1
				Subtotal	5
COMUNICACIONES	Director de Comunicaciones y Mercadeo	009	1	DIRECTIVO	1
				Subtotal	1
PLANEACIÓN	Director de Planeación	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Planeación	222	8	PROFESIONAL	1
				Subtotal	2

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO PLANTA
AUDITORIA INTERNA	Jefe de Oficina Asesora de Auditoría Interna	105	2	ASESOR	1
	Profesional Especializado Auditoría Interna	222	5	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Auditoría Interno	219	4	PROFESIONAL	1
Subtotal					3
DIRECCIÓN DE TECNOLOGIA	Director de Tecnología	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Innovación Educativa	222	7	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Plataformas Administrativas	222	5	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Administración de Infraestructura	222	5	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Plataformas Educativas	219	4	PROFESIONAL	1
Subtotal					5
VICERRECTORIA DE EXTENSIÓN	Vicerrector de Extensión	098	2	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Extensión Académica	222	6	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Proyectos Especiales	222	5	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Cooperación Nacional e Internacional	222	5	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Proyección Social	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Egresados	219	4	PROFESIONAL	1
Subtotal					6
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	Vicerrector Académico	098	2	DIRECTIVO	1
	Asesor	105	2	DIRECTIVO	1
	Decano de Ingeniería	007	1	DIRECTIVO	1
	Decano Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	007	1	DIRECTIVO	1
	Decano Ciencias y Humanidades	007	1	DIRECTIVO	1
	Decano Educación	007	1	DIRECTIVO	1
	Director de Posgrados	009	1	PROFESIONAL	1
	Director de Calidad	009	1	PROFESIONAL	1
	Director de Investigación	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Recursos Educativos	222	7	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Coordinador	222	6	ASESOR	1
	Profesional Especializado Coordinador	222	6	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Coordinador	222	6	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Admisiones y Registro	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Admisiones y Registro	219	3	PROFESIONAL	1

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO PLANTA
	Técnico Administrativo Admisiones	367	2	TÉCNICO	1
	Auxiliar Administrativo Admisiones	407	4	ASISTENCIAL	1
Subtotal					17
VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA	Vicerrector Administrativo y Financiero	098	2	DIRECTIVO	1
	Director - Financiera	009	1	DIRECTIVO	1
	Director - Bienestar	009	1	DIRECTIVO	1
	Director - Recursos Humanos	009	1	DIRECTIVO	1
	Director - Servicios Generales	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Contabilidad	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Gestión Humana	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Bienestar Institucional	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Servicios Generales	222	7	PROFESIONAL	1
	Profesional universitario Cartera y Facturación	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Presupuesto	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Tesorería	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Nomina	219	4	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario	219	4	PROFESIONAL	1
Subtotal					14
PLANTA DE CARGOS TOTALES					58

En consecuencia, la planta de personal administrativo actual se compone de 58 empleos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2-Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	20	32.8%
Asesor	4	8.6%
Profesional	29	50%
Técnico	2	3.4%
Asistencial	3	5.2%
TOTALES	58	100%

Tabla- Planta de personal docente 31 de diciembre de 2022

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD DE EMPLEOS	DEDICACIÓN
Profesor Ocasional	69	Tiempo Completo
	5	Medio Tiempo

Lo anterior indica que la Planta de Personal Administrativa está compuesta por: 93.1% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional

6.2 Ocupación de la Planta de Personal Administrativo de IU Digital con corte al 31 de diciembre de 2022

Tabla3- Planta de Personal Administrativo, ocupada a 31 de diciembre de 2022

NIVEL OCUPACIONAL	VACANTES	PROVISTOS	CANTIDAD DE EMPLEOS
Directivo	3	17	20
Asesor	0	4	4
Profesional	5	24	29
Técnico	0	2	2
Asistencial	1	2	3
TOTALES	9	49	58

6.3 Vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción

Tabla 4- Vacantes definitivas por Dependencia a 31 de diciembre de 2022

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
Dependencia	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Secretaría General	Profesional Especializado	222	8	1
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Director Financiero	009	1	1
	Director de Servicios Generales	009	1	1
	Profesional Especializado	222	7	1
Vicerrectoría Académica	Decano	007	1	1
	Profesional Especializado	222	6	1
	Auxiliar Administrativo	407	4	1
Dirección de Tecnológica	Profesional Especializado	222	7	1
	Profesional Universitario	219	4	1

Al 31 de diciembre de 2022, la planta de cargos del personal administrativo de la Institución Universitaria Digital de Antioquia tenía nueve (9) vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción, dos (2) del nivel directivo, cinco (5) del nivel profesional y 1 del nivel técnico.

De las nueve (9) vacantes definitivas en cargos de libre nombramiento y remoción, una (1) se encuentran provistas mediante encargo de funciones que es la Dirección de Servicios Generales y (8) están sin proveer.

Tabla 5- Vacantes definitivas por nivel ocupacional y situaciones administrativas a 31 diciembre de 2022

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA
Directivo	3	1 en encargo
Asesor	0	
Profesional	5	No provistas
Técnico	0	
Asistencial	1	No provistas

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS.

De acuerdo con la Normatividad Vigente, los cargos vacantes en la Institución Universitaria Digital de Antioquia pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo, Libre nombramiento y remoción y provisionalidad. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

Para la Provisión de Empleos, la Institución Universitaria Digital de Antioquia se acoge al **Decreto 2365 de 2019**, por medio del cual se relaciona el ingreso de los jóvenes al servicio Público " señaló que las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado entre 18 y 28 años, garantizando que cuando adelanten modificaciones de la planta de personal permanente o temporal, que conlleve creación de empleos, al 10% de los nuevos empleos no se les deberá exigir experiencia profesional.

Las entidades públicas deberán adecuar sus Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años, graduados y que no acrediten experiencia o para determinar las equivalencias que correspondan, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación semestral, concorte al 30 de junio de 2023 y al 31 de diciembre de 2023.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión

estratégica de Talento Humano como:

- El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión- FURAG – MIPG
- Matriz GETH - MIPG

8.1. INDICADORES

Para el seguimiento y evaluación de los Planes de Vacantes y Provisión de recursos humanos, se utilizará el siguiente indicador:

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta)

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó y Elaboró	Luz Ofelia Rivera Restrepo		19/01/2023
Revisó y Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		19/01/2023
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		30/01/2023