

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección de Recursos Humanos

Medellín - 2024

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrectora Administrativa y Financiera

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

Equipo Gestión Humana:

Directora de Recursos Humanos

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

Profesional Especializada Gestión Humana

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU. DIGITAL

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. ALCACE	5
3. MARCO NORMATIVO: El marco normativo del Plan de Previsión de Empleos se compone de los siguientes elementos:	5
4. DEFINICIONES	7
5. RESPONSABLES	8
6. DESARROLLO DEL PLAN	8
6.1. Previsión del Talento Humano.	8
6.2. Identificación y determinación necesidades de personal por dependencia. ... ¡Error! Marcador no definido.	
6.3. Análisis de planta actual.	8
6.4. Análisis de las medidas de cobertura de las necesidades.	13
7. RECURSOS	14
7.1. Administrativos – Funcionamiento	14
8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	15
Indicadores	15

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Institución Universitaria Digital de Antioquia, 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, en provisionalidad 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 Institución.

La finalidad del Plan de Previsión de Recursos Humanos es calcular la necesidad de empleados de la Institución, teniendo en cuenta requisitos y perfiles profesionales, asegurando de esta manera, competencias misionales de la entidad para obtener una estructura organizada a través de la selección, reclutamiento y destino, con el fin de contar con los recursos humanos y personal cualificado que se integren a las tareas organizacionales de la Institución.

Para la elaboración del plan de Previsión de Recursos Humanos se consideraron los lineamientos y recomendaciones descritas en el Plan de Vacantes, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Capacitación Institucional, y otros elementos relacionados con el clima organizacional y el riesgo psicosocial; algunos de ellos definidos y expresados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Es importante indicar que, dada la transversalidad y su alineación con los planes institucionales, el Plan de Previsión es uno de los instrumentos para la gestión, administración y gerencia del talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la IU. Digital que se presenta a continuación está integrado por cinco grandes elementos, así: el primero la definición de objetivos y el alcance del Plan; el segundo la base normativa y conceptual cuyo insumo principal son los lineamientos brindados por el DAFP; el tercero la definición de responsabilidades y la estructuración y componentes del plan que incluyen identificación de necesidades, análisis y descripción de la planta de cargos, entre otros; como cuarto elemento la disponibilidad de recursos o proyección presupuestal para la vigencia 2024, y el quinto elemento el seguimiento y evaluación del Plan.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Definir, para la vigencia 2024, acciones que permitan identificar la disponibilidad de personal administrativo y docente en capacidad de desempeñar los empleos de la IU. Digital de manera eficiente, efectiva, eficaz y con calidad, que cubran las necesidades de la planta de personal; de tal manera que fortalezcan el crecimiento institucional y el desarrollo integral de las personas en la IU Digital de Antioquia.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2024.
- 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.

2. ALCACE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la IU. Digital, inicia con el análisis de las necesidades de personal, continua con el análisis de la disponibilidad de personal y finaliza con la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

El Plan de Previsión será de aplicación general en la planta global de la IU. Digital y sus medidas determinan el personal necesario para cubrir las necesidades detectadas en todas las áreas.

- 3. MARCO NORMATIVO:** El marco normativo del Plan de Previsión de Empleos se compone de los siguientes elementos:

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
Ley 909 de septiembre de 2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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 la formulación de políticas”
Decreto Ley 1960 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 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 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto número 1737 de 2009. Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adicional 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, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: <ol style="list-style-type: none"> Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
	<p>lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.</p> <p>f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.</p> <p>PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.</p>
Decreto 2365 de 2019	<p>Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, atinente a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz:</p> <p><i>“En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.</i></p> <p><i>Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.</i></p> <p><i>Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.</i></p> <p><i>Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño”.</i></p>
Ley 1960 de 2019	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p>

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
Resolución Rectoral 1531 de 2023	“Por medio del cual se distribuye la planta global de cargos del personal directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial de la Institución Universitaria Digital de Antioquia”

4. DEFINICIONES

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan 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.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Evaluación del Desempeño: Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

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 la entidad 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.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o

permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Reubicación: La reubicación consiste en 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. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectúa mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado. A diferencia del traslado, la reubicación consiste en 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.

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. RESPONSABLES

El responsable de presentar el Plan de Previsión del Recursos Humanos, su mantenimiento y actualización cada vez que se produzcan las vacantes, corresponde a la Dirección de Recursos Humanos de la IU. Digital.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Previsión del Talento Humano.

La planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia para el 31 de diciembre de 2023 está dada dentro de la Resolución Rectoral No. 1531 del 13 de junio de 2023, *“Por medio del cual se distribuye la planta global de cargos del personal directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial de la Institución Universitaria Digital de Antioquia”*

6.2. Análisis de planta actual.

La planta aprobada de personal administrativo para la Institución Universitaria Digital de Antioquia está compuesta de cincuenta y ocho (58) empleos, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de acuerdo con la Resolución Rectoral No. 1531 del 13 de junio de 2023, se ha distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1: Planta de cargos actual 31 de diciembre de 2023- **Fuente:** Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	TOTAL, CARGOS
DIRECTIVO	Rector	048	03	Periodo	1
	Vicerrector	098	02	Libre Nombramiento y Remoción	3
	Secretario General	064	02	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Director	009	01	Libre Nombramiento y Remoción	11
	Decano	007	01	Libre Nombramiento y Remoción	4
ASESOR	Asesor	105	02	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Asesor	105	02	Periodo	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	03	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Profesional Universitario	219	04	Libre Nombramiento y Remoción	8
	Profesional Especializado	222	05	Libre Nombramiento y Remoción	9
	Profesional Especializado	222	06	Libre Nombramiento y Remoción	4
	Profesional Especializado	222	07	Libre Nombramiento y Remoción	3
	Profesional Especializado	222	08	Libre Nombramiento y Remoción	6
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	02	Libre Nombramiento y Remoción	2
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	425	05	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Conductor	480	04	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Auxiliar Administrativo	407	04	Libre Nombramiento y Remoción	1

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2023, se tiene un número de 58 cargos asignados a la planta de cargos, de los cuales se tienen, dos (2) cargos vacantes y cincuenta y seis (56) cargos provistos, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2: Situación actual de la planta con corte a 31 de diciembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia Gestión Humana IU Digital

NIVEL OCUPACIONAL	VACANTES	PROVISTOS	CANTIDAD DE EMPLEOS
Directivo	0	20	20
Asesor	0	2	2
Profesional	2	29	31
Técnico	0	2	2
Asistencial	0	3	3
TOTALES	2	56	58

Planta de personal por Nivel Ocupacional

Tabla 3: Empleos por nivel ocupacional-

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE CANDIDATOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	20	34.5%
Asesor	2	3.45%
Profesional	31	53.4%

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE CANDIDATOS	PESO PORCENTUAL
Técnico	2	3.45%
Asistencial	3	5.2%
TOTALES	58	100%

Lo anterior indica que la Planta de Personal Administrativa está compuesta en su mayoría con personal del nivel profesional, lo que nos indica que el 91.4% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional.

Tabla 4: Docentes Ocasionales 31 de diciembre de 2023

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD DE EMPLEOS	DEDICACIÓN
Docente Ocasional	76	Tiempo Completo
	2	Medio Tiempo

Planta de personal provista

Tabla 6: Planta de Personal Administrativo – IU Digital de Antioquia ocupada a 31 de diciembre de 2023

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS OCUPADOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	20	34.5%
Asesor	2	3.4 %
Profesional	29	50%
Técnico	2	3.4%
Asistencial	3	5.2%
TOTALES	56	96.6%

De los 58 empleos que conforman la planta de personal de la Institución, se tienen provistos 56 empleos, lo que equivale a un 96.6 % de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2023 se encontraban un total de 2 vacantes (3.4%).

Planta de personal provista por género

Tabla 7: Composición de la planta de personal administrativo por género.

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
Mujeres	28	50%
Hombres	28	50%
Totales	56	100%

Planta de personal provista por edad

Tabla 8: Distribución planta de personal administrativo por rango de edades

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Entre 20 y 29 años	3	5.3%
Entre 30 y 39 años	21	37.5%
Entre 40 y 49 años	16	28.6%
Entre 50 y 59 años	16	28.6%
Totales	56	100%

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 37.5% de la planta provista, la población con menor presencia equivale a un 5.3% y se encuentra entre 20 y 29 años.

Entre las edades de 30 y 39 años encontramos que hay 12 mujeres y 9 hombres

Planta de personal provista por nivel educativo

El nivel de formación que presenta la planta de personal administrativo es la siguiente:

Tabla 9: Formación en posgrados Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital funcionarios planta administrativos.

FORMACIÓN EN POSGRADOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Doctorado	3	5.4%
Maestría	19	34%
Especialización	27	48%
Totales	49	87.4%

Tabla 10: Formación universitaria y otras - funcionarios planta administrativos

Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

TIPO DE FORMACIÓN	CANTIDAD FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Universitaria	2	3.6%
Tecnológica	3	5.4%
Técnica	1	1.8%
Bachiller	1	1.8%
Totales	7	12.6%

La anterior información nos indica que tenemos en la planta de personal administrativo, 3 funcionarios con formación en doctorado, que representan el 5,4% de los funcionarios, 19 personas con maestría que son el 34% y 27 funcionarios con especialización que corresponden al 48% de esta misma categoría de funcionarios. Así mismo, tenemos 2 funcionarios que han adelantado estudios universitarios que

corresponden Al 3.6% de la planta ocupada, 3 tecnólogos que representan el 5.4% de la planta ocupada, 1 técnico que es el 1.8%, 1 bachiller que es el 1.8% de la planta ocupada.

Durante el año 2023 se presentaron las siguientes vacancias y se cubrieron de la siguiente manera:

Tabla 11: Vacantes presentadas durante el año 2023-**Fuente:** Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA	NOMBRE DE QUIEN SE POSESIONA	FECHA DE INGRESO	ESTADO ACTUAL DEL EMPLEO
Director de Calidad. Académica	Libardo Antonio Londoño Ciro	01 /02/2023	Renuncia Voluntaria	Erika Magaly Patiño Álvarez	01 /02/2023	Provisto
Decano Facultad Ingeniería y Cien. Agropecuarias	Esteban Zapata Trejos	01 /02/2023	Renuncia Voluntaria	Ana Paola Montoya Ríos	01 /02/2023	Provisto
Director de Postgrados	Erika Magaly Patiño Álvarez	01 /02/2023	Renuncia Voluntaria	Carlos Eduardo Ortega Zapata	01 /02/2023	Provisto
Asesor	Carlos Eduardo Ortega Zapata	01 /02/2023	Renuncia voluntaria	Esteban Zapata Trejos	01/02/2023	Provisto
Profesional Especializado				Gustavo Adolfo Londoño Cano	01 /02/2023	provisto
Profesional Especializado				Yaitor Alonso Palacio Piza	01/02/2023	provisto
Profesional Especializado				Juan pablo Arroyave	07/02/2023	Provisto
Director de Investigación. Académica	Ana Paola Montoya Ríos	01 /02/2023	Renuncia Voluntaria	Jacqueline Castaño Duque	20/06/2023	Provisto
Profesional Especializado				Maya Yaritza Herrera	17/02/2023	Provisto
Auxiliar Administrativo				Jairo Hernando Tangarife Ríos	07/03/2023	Provisto
Profesional Universitario	Nora Elena Londoño Rúa	10/04/2023	Renuncia voluntaria			Supresión
Profesional especializada				Nora Elena Londoño Rúa	10/04/2023	Creación
Profesional Universitario	Ángela Susana Botero Bedoya	10/04/2023	Renuncia voluntaria			Supresión
Profesional especializada				Ángela Susana Botero Bedoya	10/04/2023	Creación
Profesional Universitario	Jhonatann David Hernández López	10/04/2023	Renuncia Voluntaria			Supresión
Profesional especializada				Jhonatann David Hernández López	10/04/2023	Creación
Director de Servicios Generales				Javier Alberto Barranco Silva	01/6/2023	Provisto
Asesor	Javier Alberto Barranco Silva	01/06/2023	Renuncia Voluntaria			Cambio de cargo
Asesor	Leonardo Fabio Marulanda Londoño	01/06/2023	Renuncia Voluntaria			Cambio de cargo
Director Financiero				Leonardo Fabio Marulanda Londoño	01/6/2023	Provisto
Decano Facultad de Educación				Sandra Juliet Clavijo Zapata	13/6/2023	Provisto

CARGO	NOMBRE DE QUIEN SE RETIRA	FECHA DE RETIRO	CAUSA	NOMBRE DE QUIEN SE POSESIONA	FECHA DE INGRESO	ESTADO ACTUAL DEL EMPLEO
Profesional especializada	Jacqueline Castaño Duque	20/06/2023	Renuncia Voluntaria	Karen Liceth Ospina Tobón	9/11/2023	Provisto
Profesional Universitario				José Daniel Rodríguez López	28/6/2023	Provisto
Profesional Universitario				Salim Radi Avalos	28/6/2023	Provisto
Profesional Especializado				Cristian Andrés Echeverri Jaramillo	28/06/2023	provisto
Profesional Especializado	Yaitor Alonso Palacio Piza	27/07/2023	Renuncia Voluntaria			vacante
Profesional Especializado	María Helena Zapata	04/09/2023	Renuncia Voluntaria	Sofía Gómez Quintero	18/10/2023	Provisto
Profesional Especializado	Alejandra Milán Restrepo	23/09/2023	Renuncia Voluntaria	Yesid Hernando Castaño Duque	26/9/2023	Provisto
Profesional Especializado	Gustavo Adolfo Londoño Cano	01/11/2023	Renuncia Voluntaria			Vacante

En la siguiente tabla se relacionan los empleos de libre nombramiento y remoción en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2023 y el perfil definido en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales.

De las vacantes definitivas sin proveer, hay dos (2) vacantes del nivel profesional.

Tabla 12: Empleos en vacancia definitiva 31 de diciembre de 2023- Fuente: Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Dependencia	Perfil del Empleo Para Proveer
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	08	Secretaría General	Título Profesional Universitario y postgrado a nivel de Especialización en el NBC Veinticuatro (24) meses de experiencia en el área relacionada. (Resolución 367 de 2020)
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	07	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Título Profesional Universitario y Postgrado a nivel de Especialización en el NBC. Veinte (20) meses de experiencia relacionada. (Resolución 1104 de 2022)

6.3. Análisis de las medidas de cobertura de las necesidades.

Teniendo en cuenta la revisión realizada en el punto anterior frente a la actual constitución de la planta de cargos de la IU. Digital, 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:

- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción se podrán proveer mediante encargo o nombramiento. 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 IU. Digital.
- ✓ Reubicación de personal que posea las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las otras áreas.

Como medida complementaria a la ocupación de las vacantes se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, con el fin de fortalecer las competencias laborales y capacidades de los servidores de la Institución, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, se traduzca en eficiencia y mejoramiento de la atención en la prestación del servicio. Dicho Plan fue producto del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

En la IU Digital, para la vigencia 2024, de acuerdo con la planta de cargos y las vacantes, se proveerán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad de los recursos, en todo caso se procurará mantener el equilibrio entre la necesidad y la ejecución presupuestal para la prestación del servicio público.

7. RECURSOS

La fuente de financiación del presente plan corresponde a recursos propios de funcionamiento para el personal Administrativo y de Inversión para el personal docente como se presenta a continuación:

7.1. Administrativos – Funcionamiento

Tabla 14: Administrativos Funcionamiento 2024- **Fuente:** Elaboración propia Recursos Humanos IU. Digital

RUBRO CCPET	DESCRIPCIÓN NECESIDAD (Bien o servicio a adquirir o contratar)	VALOR PRESUPUESTO 2024
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$ 7.103.454.000
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 30.000.000
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	\$ 304.610.000
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 207.184.000
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$ 661.046.000
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$ 317.302.000
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 852.414.000
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 603.794.000
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	\$ 802.069.000
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 284.138.000

RUBRO CCPET	DESCRIPCIÓN NECESIDAD (Bien o servicio a adquirir o contratar)	VALOR PRESUPUESTO 2024
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 37.080.000
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	\$ 213.104.000
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 486.554.000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 39.464.000
2.1.1.01.03.111	Auxilios Educativos	\$ 200.000.000
2.1.3.07.02.010	Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad (no de pensiones)	\$ 80.000.000
2.1.2.02.02.009	Programa de capacitación, formación, cualificación de personal, bienestar y salud ocupacional	\$ 200.000.000
2.1.3.07.02.001.02	Mesadas pensionales	\$ 3.410.000
2.1.3.07.02.002.02	Cuotas partes pensionales	\$ 7.975.000
TOTAL		\$ 12.433.598.000

8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La Dirección de Recursos Humanos, realizará el seguimiento y evaluación del presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación semestral, con corte al 30 de junio de 2024 y al 31 de diciembre de 2024.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG – MIPG
- Matriz GETH – MIPG

Indicadores

Para llevar a cabo la medición efectiva del plan de provisión de vacantes, se utilizarán los siguientes indicadores como herramientas de evaluación integral:

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

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		15/01/2024
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		15/01/2024
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y		29/01/2024

Los arriba referenciados declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma