



Institución
Universitaria
Digital de
Antioquia

digitalidad próxima

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

www.iudigital.edu.co

ORD No 74 de 2017 • Vigilada MinEducación

PLAN ANUAL DE VACANTES

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrectora Administrativa y Financiera

CRISTINA GALLEGO
CORREA

Equipo Gestión Humana

Director de Recursos Humanos

CARLOS EDUARDO
ORTEGA ZAPATA

Profesional Especializada

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

Profesional de Apoyo

MELANY GONZALEZ
LONDOÑO MARTA
LILIANA GIRALDO
GONZALEZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE
ANTIOQUIA- IU DIGITAL VICERRECTORÍA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2026

Contenido

2	INTRODUCCIÓN	5
3	OBJETIVOS	6
3.1	OBJETIVO GENERAL	6
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4	ALCANCE	7
5	MARCO NORMATIVO	7
6	DEFINICIONES	9
6.1	Empleo público	9
6.2	Encargo	9
6.3	FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión)	9
6.4	Matriz GETH	9
6.5	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	10
6.6	Nombramiento ordinario	10
6.7	Nombramiento provisional	10
6.8	Plan Anual de Vacantes	10
6.9	Plan de Previsión de Recursos Humanos	10
6.10	Planta global de personal	11
6.11	Provisión del empleo	11
6.12	Vacante definitiva	11
6.13	Vacante temporal	11
7	RESPONSABLES	11
7.1	Dirección de Recursos Humanos	11
7.2	Comité Institucional De Gestión Y Desempeño	13
8	DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES	13
8.1	Análisis de la Planta de Personal	13
8.2	Identificación y Clasificación de Vacantes	14
8.3	Caracterización de los Cargos Vacantes	14
8.4	Estrategias de Provisión de Vacantes	14
8.4	Análisis del Impacto Presupuestal	14

8.5	Articulación con los Planes Institucionales	14
8.6	Seguimiento, Monitoreo y Evaluación	15
9	ANÁLISIS PLANTA ACTUAL	15
9.1	El análisis de la Planta de Personal Administrativo	18
9.2	Ocupación de la Planta de Personal Administrativo	18
9.3	Ocupación de la Planta de Personal Administrativo	19
9.4	Renuncias Presentadas Durante la Vigencia 2025	19
9.5	Vacantes Definitivas en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	21
9.6	Provisión De Empleos.....	21
10	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	22
11	INDICADORES.....	23
11.1	Nivel de provisión de la Planta de Personal (%).	23

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Institución Universitaria Digital de Antioquia formula el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de planeación de la gestión del talento humano, orientado a identificar, programar y gestionar las necesidades de provisión de empleos durante la vigencia correspondiente, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Anual de Vacantes permite a la entidad anticipar las vacantes definitivas y temporales existentes y proyectadas en la planta de personal, derivadas de las diferentes situaciones administrativas que afectan la disponibilidad del talento humano, tales como retiros del servicio, renunciaciones, encargos, comisiones, licencias, traslados, suspensiones, creación o modificación de empleos, entre otras. De esta manera, se facilita la toma de decisiones oportunas y se promueve la continuidad en la prestación del servicio público.

Este instrumento se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Provisión de Recursos Humanos, constituyéndose en un elemento clave para la planeación integral del talento humano, en tanto permite definir las estrategias de provisión más adecuadas, de conformidad con la normatividad vigente y bajo la observancia de los principios de mérito, transparencia, igualdad y eficiencia que rigen la función pública.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes contribuye al fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, particularmente en la etapa de ingreso del ciclo de vida del servidor público, apoyando la gestión institucional para contar con servidores públicos idóneos, competentes y alineados con las necesidades funcionales de la entidad.

En este contexto, se presenta el Plan Anual de Vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, como una herramienta de planeación que orienta la gestión de la provisión de empleos, respalda la toma de decisiones administrativas en materia de talento humano y contribuye al cumplimiento eficiente de las funciones misionales y administrativas de la entidad.

1 OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Optimizar la gestión de las vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia mediante la identificación, organización, actualización permanente y análisis de la información relacionada con los cargos vacantes, con el fin de apoyar la planeación de la provisión de empleos, garantizar la continuidad en la prestación del servicio y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar y consolidar las vacantes existentes en la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, de acuerdo con las diferentes situaciones administrativas que afectan la disponibilidad de los empleos.
- b. Mantener actualizada la información relacionada con los cargos vacantes, garantizando su consistencia y oportunidad para apoyar la toma de decisiones en materia de provisión de empleos.
- c. Programar las acciones necesarias para la provisión de las vacantes, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- d. Articular el Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, asegurando la coherencia entre la planeación institucional y la gestión del talento humano.
- e. Contribuir al fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la etapa de ingreso del ciclo de vida del servidor público.
- f. Garantizar la continuidad en la prestación del servicio público mediante una gestión oportuna y eficiente de las vacantes, minimizando los impactos operativos derivados de la ausencia de personal en cargos críticos.

2 ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes comprende la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los cargos que se encuentran vacantes, continúa con el levantamiento y consolidación de la información real de los empleos disponibles en la planta global de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y finaliza con la planeación de la provisión de dichos cargos, la determinación de los costos asociados al personal requerido y el aseguramiento financiero correspondiente, en concordancia con el presupuesto asignado. Todo ello considerando las dinámicas de ingreso, retiro, ascenso, capacitación y formación del talento humano.

3 MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula el empleo público, la gestión del talento humano y los instrumentos de planeación en las entidades estatales, garantizando la aplicación de los principios de mérito, eficiencia, transparencia, legalidad y planeación.

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Constitución Política de Colombia	Artículo 125: Establece el derecho al trabajo y la obligación del Estado de promover la creación de empleos y la protección del trabajador. Artículo 152: Consagra el derecho a la libre escogencia de profesión u oficio.
Ley 489 de 1998	Establece los principios de la función administrativa, entre ellos la eficiencia, economía, coordinación y planeación, aplicables a la gestión del talento humano en las entidades públicas.
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual 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 formulación de políticas”.
Decreto Ley 760 de 2005	Regula el procedimiento para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo y nombramiento provisional, mientras se surten los procesos de selección por mérito.
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece el encargo como mecanismo preferente para la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, aspecto clave en la planeación de vacantes.

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 período 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”
Decreto 2482 de 2012	“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”.
Guía DAFP	“Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes”
Decreto 612 de 2018	Establece la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, incluyendo el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, los cuales deben publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año.
Decreto 648 de 2017	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 y fortalece la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), incluyendo la Dimensión de Talento Humano.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	En su Dimensión de Talento Humano, orienta la planeación, gestión y desarrollo del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, incluyendo la etapa de ingreso.
Resolución Rectoral 202402162 de 2024	Por la cual se expide el manual específico de funciones, requisitos y competencia para los empleos de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
Resolución Rectoral No. 202402430 de 2024	“Por la cual se modifica el anexo No. 1, del artículo 6 de la Resolución Rectoral No 202402162 de 2024, correspondiente al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias laborales para los empleos de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital”

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Resolución Rectoral No. 202503103	“Por la cual se modifica el anexo No. 1, del artículo 6 de la Resolución Rectoral No 202402162 de 2024, modificada por la Resolución Rectoral No. 202402430 de octubre de 2024, correspondiente al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias laborales para los empleos de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital”

4 DEFINICIONES

4.1 Empleo público

Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, así como las competencias requeridas para su adecuado desempeño, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.

4.2 Encargo

Situación administrativa mediante la cual la autoridad nominadora designa de manera temporal a un servidor público para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante, por ausencia temporal o definitiva de su titular, con o sin desvinculación de las funciones propias del empleo que viene desempeñando, de conformidad con la normatividad vigente aplicable a la entidad.

4.3 FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión)

Herramienta en línea mediante la cual las entidades públicas reportan los avances de su gestión, utilizada como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional y para la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4.4 Matriz GETH

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano utilizada para el seguimiento, evaluación y medición del desempeño de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4.5 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Modelo de gestión que integra los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, articulándolos con el sistema de control interno, con el fin de simplificar los procesos institucionales y fortalecer la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

4.6 Nombramiento ordinario

Designación realizada por la autoridad nominadora para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción, siempre que la persona designada reúna los requisitos y cualidades exigidas para el desempeño del cargo, observando los principios de legalidad, transparencia y mérito, conforme a la normatividad vigente.

4.7 Nombramiento provisional

Forma de provisión mediante la cual se ocupa un empleo público cuando no es posible su provisión definitiva, y mientras se adopta la decisión administrativa correspondiente, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos de la autoridad competente.

4.8 Plan Anual de Vacantes

Instrumento de planeación de la gestión del talento humano mediante el cual la entidad identifica, programa y gestiona las vacantes existentes en su planta global de personal durante una vigencia determinada, con el fin de orientar la provisión oportuna de los empleos y garantizar la continuidad en la prestación del servicio público.

4.9 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Instrumento de planeación que permite anticipar las necesidades futuras de talento humano de la entidad, considerando factores como ingresos, retiros y movimientos de personal, y que se articula con el Plan Anual de Vacantes para asegurar una gestión integral del talento humano.

4.10 Planta global de personal

Conjunto de empleos creados mediante acto administrativo para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin asignación específica a dependencias, cuya provisión se realiza de acuerdo con las necesidades del servicio y conforme a la normatividad vigente.

4.11 Provisión del empleo

Conjunto de actuaciones administrativas orientadas a ocupar un empleo público vacante, de manera temporal o definitiva, mediante los mecanismos previstos en la normatividad vigente, garantizando la continuidad del servicio público.

4.12 Vacante definitiva

Situación en la cual un empleo público de la planta global no cuenta con un titular que lo desempeñe de manera permanente, como consecuencia de la desvinculación del servidor público o de otras situaciones administrativas que generan la ausencia definitiva del titular.

4.13 Vacante temporal

Situación en la cual un empleo público de la planta global cuenta con un servidor titular que se encuentra separado temporalmente del ejercicio del cargo por estar inmerso en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, comisiones, encargos u otras.

5 RESPONSABLES

5.1 Dirección de Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos cumple un rol estratégico en la actualización, ejecución y seguimiento del Plan Anual de Vacantes, así como en la implementación de las políticas de gestión del talento humano de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

a. Planificación y gestión de las vacantes

- Identificar las necesidades actuales y proyectadas de talento humano de la institución, en coherencia con los objetivos estratégicos.
- Elaborar y actualizar el Plan Anual de Vacantes, detallando los empleos vacantes, los perfiles requeridos y las estrategias de provisión.
- Gestionar los procesos de provisión de los empleos, de conformidad con la normatividad vigente.
- Mantener actualizada la información relacionada con las vacantes de la planta global de personal.

b. Ejecución de las políticas de talento humano

- Implementar los lineamientos y políticas institucionales en materia de gestión del talento humano.
- Diseñar, desarrollar y ejecutar programas de capacitación, formación y desarrollo del personal.
- Promover una cultura organizacional orientada al alto desempeño, la ética y la excelencia en el servicio público.
- Gestionar las acciones relacionadas con el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo.

c. Monitoreo y evaluación

- Realizar el seguimiento y evaluación periódica del Plan Anual de Vacantes y de la gestión del talento humano.
- Identificar oportunidades de mejora y formular acciones correctivas o de fortalecimiento.
- Informar a la Alta Dirección sobre el estado y resultados de la gestión del talento humano.

- En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dirección de Recursos Humanos lidera la implementación, seguimiento y mejora continua de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientando su gestión al cumplimiento de los objetivos institucionales y a lo establecido en los planes y programas de la Institución.
- Para el desarrollo de estas funciones, la Dirección de Recursos Humanos articula su gestión con las demás dependencias, garantizando que los procesos de talento humano se encuentren alineados con la estrategia institucional y las necesidades del servicio.
- La Dirección de Recursos Humanos reafirma su compromiso con una gestión eficiente, eficaz y transparente del talento humano, reconociéndolo como un factor determinante para el logro de los resultados y el fortalecimiento institucional de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

5.2 Comité Institucional De Gestión Y Desempeño

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia responsable de revisar, avalar y aprobar el Plan Anual de Vacantes, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

6 DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los cuales orientan la adecuada planificación y gestión de las vacantes en las entidades públicas.

Dichos lineamientos constituyen un marco de referencia para asegurar la articulación del Plan Anual de Vacantes con los instrumentos de planeación institucional y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

6.1 Análisis de la Planta de Personal

Se realiza el análisis de la planta global de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con el fin de identificar la estructura organizacional vigente, los empleos existentes y su distribución por niveles, áreas y dependencias. Este análisis permite reconocer la capacidad instalada de talento humano y establecer la situación actual de los cargos, diferenciando aquellos provistos y los que se

encuentran vacantes.

6.2 Identificación y Clasificación de Vacantes

A partir del análisis de la planta de personal, se identifican las vacantes existentes en la Institución, considerando las diferentes situaciones administrativas que generan ausencia del titular del empleo. Esta identificación permite contar con información actualizada y confiable para la toma de decisiones relacionadas con la provisión de los empleos.

6.3 Caracterización de los Cargos Vacantes

Los cargos vacantes se caracterizan de acuerdo con el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales vigente, definiendo el perfil requerido, las funciones esenciales, el nivel jerárquico y las competencias necesarias para su desempeño. Esta caracterización garantiza que los procesos de provisión se realicen conforme a las necesidades institucionales y a los principios de eficiencia y eficacia administrativa.

7.4 Estrategias de Provisión de Vacantes

La Institución define las estrategias para la provisión de los cargos vacantes, de conformidad con la normatividad vigente y la naturaleza de los empleos de la planta global, priorizando la continuidad del servicio, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada prestación de las funciones misionales y administrativas.

6.4 Análisis del Impacto Presupuestal

Se realiza el análisis del impacto financiero de las vacantes identificadas, teniendo en cuenta los costos asociados a los cargos, la disponibilidad presupuestal y las proyecciones de gasto de personal. Este análisis permite asegurar la viabilidad financiera del Plan Anual de Vacantes y su articulación con el presupuesto institucional aprobado para la vigencia.

6.5 Articulación con los Planes Institucionales

El Plan Anual de Vacantes se articula con el Plan de Acción Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y los demás planes relacionados con la gestión del talento humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando coherencia entre la planeación del

personal y los objetivos estratégicos de la Institución.

6.6 Seguimiento, Monitoreo y Evaluación

La Dirección de Recursos Humanos realizará el seguimiento periódico al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, mediante la actualización de la información, el análisis de los avances y la identificación de oportunidades de mejora. Los resultados del seguimiento serán insumo para la toma de decisiones, el reporte en los instrumentos de medición institucional y la mejora continua de la gestión del talento humano.

7 ANÁLISIS PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia se encuentra conformada por un total de cincuenta y ocho (58) empleos aprobados, los cuales se distribuyen de acuerdo con la clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico, conforme a la estructura organizacional vigente.

Esta distribución permite identificar la composición del talento humano institucional, así como la capacidad instalada para el cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo, constituyéndose en un insumo fundamental para la planificación, gestión y provisión de los cargos, en el marco del Plan Anual de Vacantes.

El análisis de la planta actual facilita la identificación de los empleos existentes, su estado de provisión y la adecuada articulación entre las necesidades de personal y los objetivos institucionales, garantizando la continuidad del servicio y el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	TOTAL
RECTORÍA	Rector	048	3	DIRECTIVO	1
	Secretario Ejecutivo	425	5	ASISTENCIAL	1
	Conductor	480	4	ASISTENCIAL	1
	SUBTOTAL				3
SECRETARIA GENERAL	Secretario General	064	2	DIRECTIVO	1
	Director Jurídico	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Dirección Jurídica	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Contratación	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado	222	5	PROFESIONAL	1
	Técnico Administrativo	367	2	TECNICO	1
	SUBTOTAL				6
COMUNICACIONES	Director de Comunicaciones y Mercadeo	009	1	DIRECTIVO	1

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	TOTAL
	Profesional Universitario	219	4	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				2
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Director de Planeación	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado	222	8	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario	219	4	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				3
AUDITORÍA INTERNA	Jefe de Oficina Asesora de Auditoría Interna	105	2	ASESOR	1
	Profesional Especializado Auditoría Interna	222	05	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				2
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	Director de Tecnología	009	1	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado Innovación Educativa	222	07	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Plataformas Administrativas	222	07	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado Administración de Infraestructura	222	07	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario-Plataformas Educativas	222	05	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				5
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN	Vicerrector de Extensión	098	02	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado - Extensión Académica	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado-Proyectos Especiales	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado - Cooperación Nacional e Internacional	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario - Proyección Social	219	04	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario Egresados	219	04	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				6
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	Vicerrector Académico	098	02	DIRECTIVO	1
	Asesor	105	02	DIRECTIVO	1
	Decano de Ingeniería	007	01	DIRECTIVO	1
	Decano Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	007	01	DIRECTIVO	1
	Decano Ciencias y Humanidades	007	01	DIRECTIVO	1
	Decano Educación	007	01	DIRECTIVO	1
	Director de Posgrados	009	01	DIRECTIVO	1
	Director de Calidad	009	01	DIRECTIVO	1
	Director de Investigación	009	01	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado-Admisiones y Registro	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado-Educación	222	06	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado-Ciencias y humanidades	222	06	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado-ingeniería	222	06	PROFESIONAL	1

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	TOTAL
	Profesional Especializado-Investigación	222	06	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario-Admisiones 2	219	03	PROFESIONAL	1
	Técnico -Académica	367	02	TÉCNICO	1
	Auxiliar Administrativo-Académica	407	04	ASISTENCIAL	1
	SUBTOTAL				17
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Vicerrector Administrativo y Financiero	098	02	DIRECTIVO	1
	Director Financiera	009	01	DIRECTIVO	1
	Director Bienestar	009	01	DIRECTIVO	1
	Director Recursos Humanos	009	01	DIRECTIVO	1
	Director Servicios Generales	009	01	DIRECTIVO	1
	Profesional Especializado - Contabilidad	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado - Gestión Humana	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado - Bienestar Institucional	222	08	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado	222	07	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado, costos y Presupuesto	222	05	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado - Tesorería	222	05	PROFESIONAL	1
	Profesional Especializado - Nomina	222	05	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario - Cartera y Facturación	219	04	PROFESIONAL	1
	Profesional Universitario - Logística (bienes)	219	04	PROFESIONAL	1
	SUBTOTAL				14
TOTAL PLANTA DE CARGOS					58

Tabla 1- Planta Institución Universitaria Digital de Antioquia - **Fuente:** Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2025

En consecuencia, la planta de personal administrativo actual se compone de cincuenta y siete (57) empleos distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	20	35%
Asesor	2	3.5%
Profesional	31	53%
Técnico	2	3.5%
Asistencial	3	5. %
TOTALES	58	100%

Tabla No 2. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales
Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2025

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD DE EMPLEOS	DEDICACIÓN
Profesor Ocasional	120	Tiempo Completo

Tabla No 3. Planta de personal docente. - Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2025

7.1 El análisis de la Planta de Personal Administrativo

Permite identificar la distribución de los servidores de acuerdo con su nivel de formación académica. Esta caracterización constituye un insumo relevante para la gestión del talento humano, al facilitar la comprensión del perfil profesional del personal administrativo y su correspondencia con los requerimientos de los cargos y funciones asignadas.

La distribución por tipo de formación evidencia la diversidad de competencias existentes en la Institución y aporta elementos para la planificación de acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades, la optimización del desempeño y la alineación del talento humano con los objetivos institucionales.

FORMACIÓN EN POSGRADOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Doctorado	02	3.5%
Maestría	20	35%
Especialización	28	49%
Universitaria	4	7%
Tecnológica	1	1.8%
Técnica	1	1.8%
Bachiller	1	1.8%
Totales	57	100%

Tabla No.4: Formación académica **Fuente:** Elaboración propia GH 2026

7.2 Ocupación de la Planta de Personal Administrativo

La ocupación de la planta de personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con corte al 31 de diciembre de 2025, permite identificar el estado de provisión de los empleos aprobados en la planta global, diferenciando los cargos provistos y aquellos que se encuentran vacantes.

Este análisis constituye un insumo clave para la planificación del talento humano, en tanto facilita la evaluación de la capacidad operativa institucional y orienta la toma de decisiones relacionadas con la provisión de vacantes, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento de las funciones administrativas de la

Institución.

La información aquí presentada sirve de base para la formulación y actualización del Plan Anual de Vacantes, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

NIVEL OCUPACIONAL	VACANTES	PROVISTOS	CANTIDAD DE EMPLEOS
Directivo	1	19	20
Asesor	0	2	2
Profesional	0	31	31
Técnico	0	2	2
Asistencial	0	3	3
TOTALES	1	57	58

Tabla No.4- Planta de Personal Administrativo, ocupada a 31 de diciembre- 2025

Fuente: Elaboración GH diciembre.

7.3 Ocupación de la Planta de Personal Administrativo

La planta de personal administrativo de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con corte al 31 de diciembre de 2025, presenta un nivel de ocupación del 99%, correspondiente a cincuenta y siete (57) empleos provistos de un total de cincuenta y ocho (58) cargos aprobados en la planta global.

7.4 Renuncias Presentadas Durante la Vigencia 2025

Durante el periodo comprendido en la vigencia 2025, en la Institución Universitaria Digital de Antioquia se aceptó la siguiente renuncia, la cual generó una vacante en la planta de personal administrativo y fue considerada para la actualización del Plan Anual de Vacantes.

NOMBRE	EMPLEO	RESOLUCIÓN	FECHA	MOTIVO
Luz Mery Bedoya Osorio	Profesional Especializado Cod: 222, Grado: 07, Vic. Académica	RESOLUCIÓN RECTORAL No.202502799	28/02/2025	Renuncia voluntaria
Jorge Alberto Gómez	Vicerrector Académico Cod: 098, Nivel: Directivo- Grado: 02, Rectoría	RESOLUCIÓN RECTORAL No.202502846	27/03/2025	Renuncia voluntaria
Carlos Mauricio Valencia Henao	Profesional Especializado Cod: 222, Grado:05, Oficina Asesora de Auditoría Interna	RESOLUCIÓN RECTORAL No.202502861	1/04/2025	Renuncia voluntaria
Cristian Andrés Echeverri Jaramillo	Profesional Especializado Cod:222, Grado: 05, Secretaría General	RESOLUCIÓN RECTORAL No.202502867	2/04/2025	Renuncia voluntaria

NOMBRE	EMPLEO	RESOLUCIÓN	FECHA	MOTIVO
Camilo Alexander Hurtado Castaño	Director Jurídico Cod: 009, Grado 01, Nivel Directivo, Secretaría General	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502868	2/04/2025	Renuncia voluntaria
Babinton Darío Flórez Moreno	Profesional Especializado, Cod:222, Nivel: Profesional, Grado: 07, Servicios Generales Vic. Administrativa y Financiera	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502873	2/04/2025	Renuncia voluntaria
Pedro Aicardo Rojas Quirama	Profesional Especializado, Cod:222, nivel: Profesional, Grado: 08, Jurídica de la Secretaría General	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502879	4/04/2025	Renuncia voluntaria
Erika Magaly Patiño	Director de Calidad, Cod: 009, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502963	12/05/2025	Renuncia voluntaria
Sandra Juliet Clavijo Zapata	Decana de la Facultad de Educación, Cod:007, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502964	12/05/2025	Renuncia voluntaria
Ana Paola Montoya Ríos	Decana de la Facultad de Ingenierías y Ciencias Agropecuarias, Código: 007, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502966	13/05/2025	Renuncia voluntaria
Jacqueline Castaño Duque	Directora de Investigación, Código:009, Grado: 01, Nivel: Directivo, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202502969	13/05/2025	Renuncia voluntaria
Eliana Mileidy López Álvarez	Profesional Universitario, Nivel: Profesional, Código: 219, Grado: 04, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503090	1/07/2025	Insubsistencia
Salim Radi Avalos	Profesional Especializado, código: 219, Grado:04, nivel: Profesional, Comunicación y Mercadeo	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503121	8/07/2025	Renuncia Voluntaria
Angela María Parra Rodríguez	Profesional Especializado, código: 219, Grado:04, nivel: Profesional, Vic. de Extensión	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503357	6/10/2025	Renuncia voluntaria
Jhonatan Arroyave Jaramillo	Director de Tecnología, Código: 009, Nivel: Directivo Grado: 01, Rectoría	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503478	28/10/2025	Renuncia voluntaria
Luz Ofelia Rivera Restrepo	Director de Recursos Humanos, Código: 009, Nivel: Directivo, Grado: 01, Vic. Administrativa y Financiera	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503483	29/10/2025	Renuncia voluntaria
Erika Magaly Patiño Álvarez	Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades, Código:007, Nivel: Directivo, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503486	29/10/2025	Renuncia voluntaria
Ana Paola Montoya Ríos	Directora de Investigación, Código: 009, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503493	30/10/2025	Renuncia voluntaria

NOMBRE	EMPLEO	RESOLUCIÓN	FECHA	MOTIVO
Carlos Eduardo Ortega Zapata	Director de Posgrados, Código: 009, Grado: 01, Vic. Académica	RESOLUCIÓN Rectoral No.202503502	31/10/2025	Renuncia voluntaria

Tabla No 5. Renuncias aceptadas en la Institución Universitaria Digital de Antioquia. **Fuente:** Elaboración propia Gestión Humana 2025

7.5 Vacantes Definitivas en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción de la Institución Universitaria Digital de Antioquia corresponden a aquellos cargos que, a la fecha de corte del presente Plan Anual de Vacantes, no cuentan con un titular vinculado de manera permanente, como consecuencia de situaciones administrativas tales como renuncia aceptada u otras causales previstas en la normatividad vigente.

Estas vacantes son objeto de análisis y planificación por parte de la Dirección de Recursos Humanos, con el propósito de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y el adecuado funcionamiento institucional, en concordancia con las necesidades organizacionales, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos establecidos para la provisión de empleos en la planta global.

Al 31 de diciembre de 2025, la planta de cargos del personal administrativo de la Institución Universitaria Digital de Antioquia registra una (1) vacante definitiva, identificada dentro de los empleos de libre nombramiento y remoción, conforme a la información consolidada para la actualización del Plan Anual de Vacantes.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN				
Dependencia	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Vicerrectoría Académica	Decana Ciencias y Humanidades Vicerrectoría	007	01	1

Tabla No.6- Vacantes definitivas por Dependencia a 31 de diciembre de 2025-Fuente: Elaboración propia Gestión Humana diciembre 2025

7.6 Provisión De Empleos.

De conformidad con la normatividad vigente, los empleos vacantes en la Institución Universitaria Digital de Antioquia pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, atendiendo la naturaleza del cargo y las necesidades del servicio. Las modalidades de provisión incluyen el nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción, el encargo, la provisionalidad, el traslado y la

reubicación, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

Para la provisión de empleos, la Institución acoge lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019, el cual establece lineamientos para promover el ingreso de jóvenes al servicio público. En este sentido, las entidades públicas deben priorizar la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años, egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado, garantizando que, en los procesos de modificación de la planta de personal permanente o temporal que impliquen la creación de empleos, al menos el diez por ciento (10%) de los nuevos cargos no exijan experiencia profesional.

En concordancia con lo anterior, la Institución adecúa el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, con el fin de permitir el nombramiento de jóvenes graduados que no acrediten experiencia o de establecer las equivalencias correspondientes, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Adicionalmente, una de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se presenta cuando un cargo en vacancia definitiva es provisto con un servidor público en servicio activo, siempre que el empleo a proveer tenga funciones afines, corresponda a la misma categoría y exija requisitos mínimos similares.

Así mismo, la reubicación constituye otra modalidad de provisión, entendida como el cambio de ubicación de un empleo a otra dependencia dentro de la misma planta global, atendiendo la naturaleza de las funciones del cargo y las necesidades institucionales, de conformidad con la normatividad vigente.

8 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del presente Plan Anual de Vacantes estarán a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, instancia responsable de verificar su ejecución, avance y resultados, en concordancia con los lineamientos institucionales y normativos vigentes.

Para tal efecto, se elaborarán informes de seguimiento y evaluación de carácter semestral, con cortes al 30 de junio de 2026 y al 31 de diciembre de 2026, los cuales permitirán analizar el cumplimiento de las acciones previstas, identificar desviaciones y proponer medidas de mejora cuando a ello haya lugar.

Así mismo, la Institución cuenta con mecanismos de verificación y medición que permiten hacer seguimiento a la evolución de la gestión estratégica del talento

humano, entre los cuales se destacan:

Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), como instrumento de reporte y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como herramienta de monitoreo y control de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Estos instrumentos constituyen insumos fundamentales para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

9 INDICADORES

Para el seguimiento y evaluación del Plan Anual de Vacantes y del proceso de provisión del talento humano, la Institución Universitaria Digital de Antioquia utilizará el siguiente indicador de gestión:

9.1 Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)

Este indicador permite medir el grado de ocupación de la planta de personal, facilitando el análisis de la capacidad operativa institucional y el seguimiento a la efectividad de las acciones de provisión de empleos, en coherencia con los objetivos del Plan Anual de Vacantes y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

$$\text{Nivel de provisión de la Planta de Personal (\%)} = \left(\frac{\text{Número de empleos provistos}}{\text{Número total de empleos de la planta}} \right) \times 100$$

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó y Elaboró	Melany Gonzalez Londoño/Marta Liliana Giraldo Gonzalez	9/01/2025
Revisó y Elaboró	Patricia Elena Soto Marín	9/01/2025
Aprobó	Carlos Eduardo Ortega Zapata	9/01/2025
Aprobó	Cristina Gallego Correa	
Los arriba firmantes 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.		