

PLAN ANUAL DE VACANTES

Medellín

2019



Plan anual de vacantes

CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivos
3. Alcance
4. Marco Normativo
5. Definiciones
6. Metodología

PLAN ANUAL DE VACANTES

IU DIGITAL - 2019

1. INTRODUCCIÓN

El Plan anual de empleos vacantes es una herramienta que se encuentra en la Ley 909 de 2004, con el propósito de establecer los lineamientos que debe tener la Institución Universitaria Digital de Antioquia con el fin de determinar la disponibilidad de cargos dentro de la planta de personal. Es un instrumento que busca administrar y actualizar información sobre los empleos vacantes en las entidades del Estado, con el fin de realizar una correcta planeación de los cargos para la vigencia fiscal.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Plan anual de vacantes

- 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.*

Por lo anterior, la Institución Universitaria Digital de Antioquia se apoyó en los lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública para tales fines.

El Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

2. OBJETIVOS

Mediante el Plan Anual de Vacancia, la Coordinación de Gestión Humana adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la Institución Universitaria Digital de Antioquia bus cumplir con los siguientes objetivos:

- Diseñar estrategias organizacionales de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera. •
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y organizada los procesos y procedimientos establecidos por la normatividad vigente para la provisión objetiva y meritosa de los empleos vacantes, cumpliendo así con los objetivos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia. A través de la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan anual de vacantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, la cual en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 14, 15, 17 24, 25 y 26.

Además de la normatividad anterior se debe tener en cuenta los siguientes referentes normativos:

- *Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “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 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. 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”.*
- *Decreto 1083 de 2015, “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.*
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Plan anual de vacantes

- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

5. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Plan anual de vacantes

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución

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, se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúe la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo, se encuentran en el actual manual específico de funciones y competencias laborales.

La coordinación Gestión Humana, proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

Para la elaboración de este plan es importante precisar que, efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

A. **Vacancia definitiva:** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre
- c. nombramiento y remoción.
- d. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del
- e. resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un
- f. empleado de carrera administrativa.
- g. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- h. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

Plan anual de vacantes

B. **Vacancia temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- a. Vacaciones.
- b. Licencia.
- c. Permiso remunerado
- d. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- e. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- f. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- g. Período de prueba en otro empleo de carrera.

7. METODOLOGÍA

DEFINICIÓN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolló teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

La Profesional Especializada de Gestión Humana, proyectará, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y ajustado por el Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria. Las funciones propias de la Institución Universitaria Digital de Antioquia serán cumplidas por la planta de personal definida a través PROPUESTA DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA, aprobada por el Ministerio de Educación mediante Resolución 28994 de 2017 y avalada por la Asamblea Departamental en la Ordenanza No. 74 de 27 de diciembre de 2017 en la cual se crea la Institución Universitaria Digital de Antioquia, como se establece a continuación:

Dependencia	No. De cargos	No. De vacantes provistas
RECTORÍA	6	5
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	7	2
FACULTADES	6	0
ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL	5	1
BIBLIOTECA DIGITAL Y RECURSOS EDUCATIVOS	2	0

Plan anual de vacantes

DESARROLLO DOCENTE	2	0
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN	4	1
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA	6	2
RECURSOS HUMANOS	3	1
CONTABLE Y FINANCIERA	3	1
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	2	2
CAMPUS VIRTUAL	2	1
CENTRO DE PRODUCCIÓN Y CURADURÍA DE CONTENIDOS	8	2
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2	0
TOTAL	58	18

De acuerdo con la normatividad antes mencionada, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, tiene para la fecha un número de 48 vacantes disponibles en las diferentes áreas de la institución las cuales se proveerán acorde al presupuesto de la Institución.

<p>Proyectó</p> <p>Jessica Andrea Agudelo Vélez Profesional Especializada Gestión Humana</p>	<p>Revisó</p> <p>Damaris Patricia Ferreira Gil Vicerrectoría Administrativa y Financiera</p>	<p>Aprobó</p> <p>Comité de gestión y desempeño Aprobado según Acta No 01 Enero 30 de 2019</p>
---	---	--



www.iudigital.edu.co

Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de esta obra de manera no comercial y, a pesar que sus nuevas obras deben siempre mencionar a la IU Digital y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar obras derivadas bajo las mismas condiciones.