

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

2024

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los requerimientos legales del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de Ley 909 de 2004, la Coordinación de Gestión Humana, tiene como objetivo actualizar la información necesaria para proveer las vacantes de acuerdo con las necesidades de la Institución.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales del Tecnológico de Antioquia.

OBJETIVO GENERAL

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.

ALCANCE

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. 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 meritatoria de los empleos vacantes, cumpliendo así con los objetivos del Tecnológico de Antioquia.

MARCO NORMATIVO

El Plan anual de vacantes del Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria, 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, la citada ley consagra:

Además de la normatividad anterior de 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 las políticas*”
- **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.*”.

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. *El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*
2. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Por revocatoria del nombramiento.*
7. *Por invalidez absoluta.*
8. *Por estar gozando de pensión.*
9. *Por edad de retiro forzoso.*
10. *Por traslado.*
11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
12. *Por declaratoria de abandono del empleo.*
13. *Por muerte.*
14. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. *El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:*

1. *Vacaciones.*

2. *Licencia.*
 3. *Permiso remunerado*
 4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*
 5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*
 6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*
 7. *Período de prueba en otro empleo de carrera.*
 8. *Descanso compensado."*
- (Numeral 8, adicionado por el Art. 1 del Decreto 770 de 2021)*
(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general del empleo, las funciones, competencias y requisitos para el desempeño de los empleos de las entidades u organismos del orden territorial 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.

PREVISION DE EMPLEOS

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

ANALISIS PLANTA ACTUAL

La planta de personal administrativo del Tecnológico de Antioquia está conformada por un total de ciento dos (102) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	15	15
Profesional	32	31
Técnico	8	8
Asistencial	47	46
Total	102	100

La planta de personal docente del Tecnológico de Antioquia está conformada por un total de ciento sesenta (160) plazas docentes, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización planta docente		
Categoría	Cargos	Porcentaje
Auxiliar	7	4.37
Asistente	2	1.30
Asociado	13	8.12
Titular	4	2.5
Titular Avanzado	9	5.62
Docente ocasional	125	78.12
Total	160	100

Nota: Profesor ocasional: Es aquél que, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, es requerido transitoriamente por la Institución para un período inferior a un año y su vinculación se produce mediante resolución y tiene derecho a todos los beneficios de ley.

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Carrera Administrativa	1	34	17	12	64
Profesional	1	6	1	1	9
Técnico	0	4	3	1	8
Asistencial	0	24	13	10	47
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
Libre Nombramiento y Remoción	0	33		5	38
Directivo	0	14		1	15
Profesional	0	19		4	23
Técnico	0	0		0	0
Asistencial	0	0		0	0

SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** En Gestión Humana se cuenta con el sistema Safix y en la planta de cargos en Excel que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan los reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos, y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones con relación a los movimientos que por necesidad del servicio se pueden efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, nivel, código, grado:** En la planta de cargos diseñada en excel se pueden identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** En la planta de cargos diseñada en excel se pueden identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; con el fin de tener la información actualizada, para la toma de decisiones.

PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Empleos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal.

Atendiendo estos lineamientos la Institución viene adelantando estudio para la nueva estructura académico-administrativa, desarrollando las siguientes etapas:

- Identificar los procesos y tareas básicas que desarrolla cada dependencia
- Reconocer el nivel y denominación de cada empleo
- Definir los requisitos para realizar cada tarea
- Calcular la cantidad promedio que se repite la tarea en un mes
- Estimar los tiempos mínimo, medio y máximo por tarea
- Seleccionar el nivel del empleo que desempeña la tarea
- Plantear la cantidad de productos generados por el proceso en el mes

- Identificar las tareas adicionales que desarrolla cada dependencia
- Analizar las horas y personas requeridas por nivel como soporte para la reorganización administrativa

A continuación, se presenta el estado de la planta de personal administrativo, del Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 30 de diciembre del año 2023.

Distribución empleos Planta Global – Corte 30 de diciembre 2023		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	14
	Vacante	1
Subtotal		15
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	1
	Carrera en Encargo	0
	Ordinario	0
	Provisional	0
	Vacante	0
Subtotal		1
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Carrera en su titular	6
	Carrera en Encargo	1
	Ordinario	18
	Provisional	1
	Vacante	4
Subtotal		30
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en su titular	4
	Carrera en Encargo	0
	Ordinario	0
	Provisional	3
	Vacante	1
Subtotal		8

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Comisión en empleo de LNR	1
	Carrera en su titular	24
	Carrera en Encargo	0
	Ordinario	0
	Provisional	13
	Vacantes	10
Subtotal		48
Total		102

A continuación, se presenta el estado de la planta docente, del Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente categoría a 30 de diciembre del año 2023, toda vez que los docentes ocasionales son nombrados para un período inferior a un año, a fecha de corte se cuenta con dos (2) ocasionales por encontrarse una en licencia de maternidad y la otra en estado de gestión y se les debe conservar la vinculación por ley.

Categoría	Cargos
Auxiliar	7
Asistente	2
Asociado	13
Titular	4
Titular Avanzado	9
Docente ocasional	2
Total	37

Análisis para previsión de empleos

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se hará uso de las situaciones administrativas que contempla la ley, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones, comisiones administrativas, entre otras.

En cuanto a la reubicación de empleos y servidores, la Coordinación de Gestión Humana reportará a la alta dirección, las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se puedan tomar, el Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria viene adelantando el estudio de cargas laborales, sirviendo de base para una posible modernización de la planta académico - administrativa.

Por otro lado, desde la Rectoría y Vicerrectoría Académica se adelantará convocatoria para proveer nuevas plazas de docentes de planta o carrera, para las diferentes unidades académicas de la Institución.



LUZ ASTRID CASTRILLON LONDOÑO
Profesional Universitario (Gestión Humana)