



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS  
VIGENCIA 2025**

**PROCESO  
GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**ELABORÓ  
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Enero, 2025**



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
www.uniamazonia.edu.co  
Florencia Caquetá

**CAMINO A LA  
ACREDITACIÓN  
INSTITUCIONAL**

## Contenido

Introducción.....	4
Glosario.....	4
1. Objetivos.....	7
1.1 Objetivo general.....	7
1.2 Objetivos específico.....	7
2. Propósito.....	7
3. Marco normativo.....	7
4. Análisis de la planta actual .....	9
5. Seguimiento de la planta de personal.....	10
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte del 20 de diciembre de 2024 .....	11
7. Plan anual de previsión de empleos.....	11
8. Indicador Plan de previsión de empleos.....	13
9. Bibliografía .....	14





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## Índice de tablas

Tabla 1 Normatividad asociada al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos .....	8
Tabla 2 Caracterización de la Planta de Personal Planta de Personal, fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024.....	9
Tabla 3 Planta de Personal según el tipo de vinculación y nivel jerárquico, fecha a corte: 20 de diciembre de 2024.....	10
Tabla 4 Matriz Planta global de Personal, con fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024 a corte: 20 de diciembre de 2024.....	11
Tabla 5 Tabla 5. Matriz Planta de Personal.....	12



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
 www.uniamazonia.edu.co  
 Florencia Caquetá

CAMINO A LA  
**ACREDITACIÓN**  
**INSTITUCIONAL**

## Introducción

El plan anual de vacantes es un instrumento donde se planifica, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; en este sentido, la Universidad de la Amazonia dando cumplimiento a los requerimientos legales en relación con el Plan Estratégico de Talento Humano, elabora el presente plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

De esta forma, la Dirección Gestión de Talento Humano guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección e ingreso de personal.

Es de resaltar, que este plan se enmarca en 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 (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017), con el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores del servidor público.

## Glosario

**Carrera administrativa:** Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

**Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC:** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

**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).

**Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

**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 adicione 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.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC:** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante 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).



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
 www.uniamazonia.edu.co  
 Florencia Caquetá

CAMINO A LA  
**ACREDITACIÓN**  
**INSTITUCIONAL**

**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 acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce 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.

**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, etc.).

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado



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.

## 1. Objetivos

### 1.1 General

Identificar la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativa de la Universidad de la Amazonia, que permita planificar la provisión de los cargos orientada a garantizar el funcionamiento de la Institución.

### 1.2 Específicos

Vincular servidores públicos competentes, así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

## 2. Propósito

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes. Además, busca integrar a servidores públicos competentes de acuerdo con el proceso de selección e ingreso de personal.

## 3. Marco normativo

Como referente para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos, se tuvo en cuenta la normatividad que se resume en la Tabla 1.



<b>Tabla 1: Normatividad asociada al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos</b>	
<b>Artículo / Norma</b>	<b>Descripción</b>
Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.	Establece la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo.
Ley 909 de 2004. Artículo 15, Literal b.	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 2019. Artículo 1. El Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: Artículo 24.	Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.
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.
Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.	Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.	El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.
Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.	Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano.



#### 4. Análisis de la Planta Actual

La Universidad de la Amazonia, mediante Acuerdo No. 009 de 1999, expedido por el Consejo Superior Universitario, estableció el número de cargos que conforman la planta de personal administrativo, tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción con los que ha venido funcionando la institución para el cumplimiento de su misión, correspondiente a Sesenta y Tres (63) cargos.

Se debe agregar que, la Universidad mediante Acuerdo Superior No. 33 de 2001 creó la Facultad de Derecho y la Facultad de Ingeniería dentro de su estructura básica interna, de modo que, mediante Acuerdo No. 29 de 2010 se crearon los cargos de Decano que corresponden a estas dos facultades, con código 0085, grado 12 y para el año 2023 creó la Facultad de Ciencias de la Salud, mediante Acuerdo Superior No. 26 y a su vez el cargo del Decano, código 0085, grado 10, es así, como actualmente la estructura de la planta administrativa queda conformada por 66 cargos.

Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

**Tabla 2. Caracterización de la Planta de Personal, fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024**

Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	12	18,1%
Asesor	2	3,1%
Ejecutivo	5	7,6%
Director de Centro	1	1,5%
Profesional Especializado	1	1,5%
Profesional Universitario	1	1,5%
Técnico	5	7,6%
Asistencial	39	59,1%
<b>Total/Empleos</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano

Seguidamente, se relaciona en la Tabla 3 la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico:

**Tabla 3. Planta de Personal según el tipo de vinculación y nivel jerárquico, Fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024**

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
De Período	0	1		0	1
Directivo	0	1		0	1
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
De Carrera Administrativa	4	23	10	10	47
Director de Centro	0	1	0	0	1
Profesional Especializado	0	0	1	0	1
Profesional Universitario	1	0	0	0	1
Técnico	3	0	1	1	5
Asistencial	0	22	8	9	39
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
Libre Nombramiento y Remoción	1	17		0	18
Directivo	0	11		0	11
Asesor	0	2		0	2
Ejecutivo	1	4		0	5

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano

## 5. Seguimiento de la planta de personal

La Dirección Gestión de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes mediante las siguientes acciones:

- La Universidad en el año 2021 institucionalizó el proceso de revisión y actualización de la estructura interna, a través de la Resolución Rectoral No. 2026 de 2021, con el objeto de ejecutar las acciones necesarias para la actualización del Manual de Procesos y Procedimientos teniendo en cuenta los cambios, necesidades y exigencias institucionales, en coherencia con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, por medio de la elaboración de la propuesta para el estudio de cargas laborales, la planeación, supervisión, evaluación y



consolidación. En este sentido, en el año 2024 se generó la propuesta definitiva de la Estructura Interna que fue aprobada por el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo No. 101 de 2024.

- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se realiza de acuerdo con la Resolución No. 0013 de 2017 por la cual se ajusta el Manual Específico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales para los cargos contemplados en la planta global del Personal Administrativo.
- **Empleos en vacancia definitiva por niveles:** De acuerdo con los retiros definitivos por pensión de jubilación se lleva una relación actualizada, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva nivel jerárquico; esto con el fin de identificar los posibles candidatos que podrían cubrir la vacante, según la revisión de la historia laboral.

#### 6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 20 de diciembre de 2024

La Dirección Gestión de Talento Humano analiza a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, de acuerdo con algunas novedades, tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión u otra situación particular que implique la separación del cargo por un tiempo considerado que pueda afectar el normal funcionamiento de un área de trabajo.

**Tabla 4. Matriz Planta global de Personal, con fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024**

Total Vacantes Planta Global de la Universidad de la Amazonia				
Nivel	En Encargo	En Libre Nombramiento y Remoción	En Provisional	Total Vacantes
Profesional Especializado	0	0	1	1
Profesional Universitario	1	0	0	1
Técnico	3	0	1	4
Asistencial	0	0	8	8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano

#### 7. Plan anual de Previsión de Empleos

La Dirección Gestión de Talento Humano analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos para el 2025.



A continuación, se presenta el estado de la planta de la Universidad de la Amazonia, identificando los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 20 de diciembre del año 2024.

**Tabla 5. Matriz Planta de Personal**

<b>Distribución Empleos Planta Global – Corte 20 de diciembre 2024</b>		
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Directivo	De Período	1
	Ordinario	11
<b>Subtotal</b>		<b>12</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Asesor	Ordinario	2
<b>Subtotal</b>		<b>2</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Ejecutivo	Ordinario	5
<b>Subtotal</b>		<b>5</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Director de Centro	Carrera en su Titular	1
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Profesional Especializado	Provisional	1
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Profesional Universitario	Encargo	1
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Técnico	Carrera en Encargo	3
	Provisional	1
	Vacante	1
<b>Subtotal</b>		<b>5</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. De Servidores</b>
Asistencial	Comisión en Empleo LNR	1
	Carrera en su Titular	19
	Carrera en Encargo	2
	Provisional	8
	Vacantes	9
<b>Subtotal</b>		<b>39</b>
<b>TOTAL</b>		<b>66</b>

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano



## 8. Indicador Plan de Previsión de Empleos

El seguimiento del plan, se sugiere realizarlo con la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos



## 9. Bibliografía

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Plan anual de vacantes y previsión de empleos. Proceso de Gestión de Talento Humano, vigencia 2024, Versión 04 enero de 2024. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.



LEILA ISABEL GONZALEZ SALAZAR  
Jefe Dirección Gestión de Talento Humano

Proyectó: Norma Constanza Beltrán Muñoz  
Funcionaria DGTH *N3*

