



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2026**

### **PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

### **ELABORÓ DEPARTAMENTO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
[atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co](mailto:atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co)  
[www.uniamazonia.edu.co](http://www.uniamazonia.edu.co)  
Florencia Caquetá

CAMINO A LA  
**ACREDITACIÓN  
INSTITUCIONAL**



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## Contenido

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Introducción.....                                 | 4  |
| 1. Objetivos.....                                 | 5  |
| 1.1 Objetivo general.....                         | 5  |
| 1.2 Objetivos específico.....                     | 5  |
| 2. Marco normativo.....                           | 5  |
| 3. Alcance.....                                   | 6  |
| 4. Diagnóstico de la Planta de Personal.....      | 6  |
| 4.1 Análisis de la Planta de Personal.....        | 6  |
| 5. Formulación del Plan de Acción.....            | 8  |
| 5.1 Estrategias para la previsión del Empleo..... | 8  |
| 5.2 Estrategias para la Provisión del Empleo..... | 8  |
| 5.3 Seguimiento de la planta de personal.....     | 9  |
| 6. Indicadores Seguimiento .....                  | 9  |
| 7. Bibliografía .....                             | 10 |



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## Índice de tablas

|                                                      |   |
|------------------------------------------------------|---|
| Tabla 1. Número de Empleos por Nivel Jerárquico..... | 7 |
| Tabla 2. Indicadores de seguimiento.....             | 9 |



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
[www.uniamazonia.edu.co](http://www.uniamazonia.edu.co)  
Florencia Caquetá

CAMINO A LA  
**ACREDITACIÓN**  
INSTITUCIONAL



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo, es un instrumento de planeación estratégica del talento humano que permite a la Institución identificar, analizar y gestionar de manera anticipada los empleos de carrera administrativa que se encuentran en situación de vacancia definitiva o temporal, así como aquellos que se prevé requerir durante la vigencia, en atención a las necesidades del servicio, la estructura organizacional y los objetivos institucionales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y lo reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, la Universidad de la Amazonia formula el presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleo, el cual se integra al **Plan Estratégico de Talento Humano** como un componente fundamental para la adecuada administración del empleo público, permitiendo proyectar la demanda de personal, planificar los procesos de provisión y garantizar la continuidad en la prestación del servicio público educativo.

Desde el enfoque de previsión del empleo, este plan contempla el análisis de factores internos y externos que inciden en la disponibilidad y necesidad del talento humano, tales como: la estructura de la planta de personal, las vacantes actuales y futuras, los movimientos de personal (retiros, traslados, encargos y comisiones), los cambios normativos, las restricciones presupuestales y las metas estratégicas institucionales. Lo anterior permite adoptar decisiones oportunas y técnicamente fundamentadas frente a la provisión de los empleos.

A través de este documento, el Departamento Gestión de Talento Humano orienta la programación y ejecución de las acciones necesarias para la provisión de los empleos, mediante las modalidades legalmente establecidas: encargo, nombramiento provisional o provisión definitiva mediante concurso de méritos, garantizando la aplicación de los principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, eficiencia, publicidad y legalidad que rigen la función pública.

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente en la Dimensión de Talento Humano, la cual concibe a las personas como el activo estratégico de las entidades públicas y promueve su gestión integral desde la planeación hasta el desarrollo y retención del talento. En este contexto, el plan contribuye a asegurar la disponibilidad del personal idóneo, con las competencias, conocimientos, habilidades y valores del servidor público, fortaleciendo el desempeño institucional y la generación de valor público.



Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
[www.uniamazonia.edu.co](http://www.uniamazonia.edu.co)  
 Florencia Caquetá

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





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## 1. Objetivos

### 1.1 Objetivo General

Determinar las necesidades del personal mediante una adecuada previsión de los empleos en la Universidad de la Amazonia, que conlleve a la continuidad del servicio, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de las funciones misionales.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la planta de personal administrativo de la Universidad de la Amazonia, con el fin de planificar la provisión de los empleos.
- Implementar estrategias de previsión del empleo que permitan anticiparse a las necesidades de personal, considerando las novedades administrativas que se presenten durante la vigencia.
- Diseñar propuestas que contribuyan a generar políticas, normas o herramientas de gestión del talento humano.

## 2. Marco Normativo

El presente Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleo se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución Política de Colombia, artículos 122, 123 y 125.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se reglamenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 391 de 2025, establece los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales.
- Lineamientos y guías expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Normativa y directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en materia de provisión de empleos de carrera administrativa.



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**



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

### 3. Alcance

El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Empleo de la Universidad de la Amazonia, permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la gestión del talento humano y adelantando las acciones necesarias para el aprovechamiento del talento humano que conlleven al cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo institucional.

En este sentido, el plan comprende los empleos de carrera administrativa, así como los empleos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con la normatividad vigente. Así mismo, abarca todas las dependencias y áreas administrativas de la institución que hacen parte de la estructura interna aprobada.

El periodo de vigencia del presente plan es anual, correspondiente a la vigencia 2026, y su ejecución estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y a las necesidades del servicio, sin perjuicio de las actualizaciones que se requieran durante la vigencia, en atención a novedades administrativas, cambios organizacionales o disposiciones normativas.

### 4. Diagnóstico de la Planta de Personal

El diagnóstico de la planta de personal constituye un insumo fundamental para la previsión del empleo y la adecuada formulación del Plan Anual de Vacantes, en la medida en que permite identificar la situación actual del talento humano, la capacidad instalada de la entidad y las brechas existentes frente a las necesidades institucionales.

#### 4.1 Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal administrativa de la Universidad de la Amazonia se encuentra debidamente aprobada mediante los siguientes actos administrativos:

Acuerdo Superior No. 09 de 1999, estableció la planta de personal administrativo, definiendo los cargos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, con los cuales la entidad ha venido desarrollando sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo. En virtud de este acuerdo, la planta administrativa inicial quedó conformada por sesenta y tres (63) cargos.

Acuerdo Superior No. 33 de 2001, creó las Facultades de Derecho y de Ingeniería dentro de su estructura básica interna, en atención al crecimiento académico e institucional, con el propósito de garantizar la dirección y gestión académico-administrativa de dichas unidades, se expidió el Acuerdo



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





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

No. 29 de 2010, a través del cual se crearon los cargos de Decano correspondientes a estas dos facultades, clasificados con código 0085, grado 12, incrementando la planta administrativa institucional.

Acuerdo Superior No. 26 de 2023 creó la Facultad de Ciencias de la Salud, atendiendo a la expansión de la oferta académica y a las necesidades del entorno regional. La Universidad de la Amazonia, incorporó dentro de la planta administrativa el cargo de Decano con código 0085, grado 10, como parte de la estructura directiva requerida para su funcionamiento.

Como resultado de las modificaciones y ajustes realizados a la estructura organizacional a lo largo del tiempo, la planta de personal administrativo de la Universidad de la Amazonia se encuentra actualmente conformada por un total de sesenta y seis (66) cargos, y constituyen la base para el análisis de la previsión del empleo, la identificación de vacantes y la planificación de las estrategias de provisión, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad que regula el empleo público en Colombia.

En este sentido, el análisis comparativo entre la planta de personal aprobada, los cargos efectivamente ocupados y las vacantes existentes constituye un insumo fundamental para la definición de acciones estratégicas de previsión y provisión del empleo. La tabla 1 indica el número de empleos por nivel jerárquico.

**Tabla 1. Número de Empleos por Nivel Jerárquico**

| Empleos por Niveles en la Universidad de la Amazonia <sup>1</sup> |               |            |           |            |           |               |                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|------------|-----------|------------|-----------|---------------|-------------------|----------|
| Nivel                                                             | Planta Global | De Periodo | Carrera   | En Encargo | LNRY*     | Provisionales | Período de Prueba | Vacantes |
| Directivo                                                         | 12            | 1          | 0         | 0          | 11        | 0             | 0                 | 0        |
| Asesor                                                            | 2             | 0          | 0         | 0          | 2         | 0             | 0                 | 0        |
| Director de Centro                                                | 1             | 0          | 0         | 0          | 0         | 1             | 0                 | 0        |
| Ejecutivo                                                         | 5             | 0          | 0         | 0          | 5         | 0             | 0                 | 0        |
| Profesional Especializado                                         | 1             | 0          | 0         | 0          | 0         | 1             | 0                 | 0        |
| Profesional Universitario                                         | 1             | 0          | 0         | 1          | 0         | 0             | 0                 | 0        |
| Técnico                                                           | 5             | 0          | 0         | 2          | 0         | 1             | 0                 | 2        |
| Asistencial                                                       | 39            | 0          | 24        | 0          | 0         | 8             | 0                 | 7        |
| <b>TOTAL</b>                                                      | <b>66</b>     | <b>1</b>   | <b>24</b> | <b>3</b>   | <b>18</b> | <b>11</b>     | <b>0</b>          | <b>9</b> |

Fuente: Departamento de Talento Humano – diciembre 2025.

\*Libre nombramiento y remoción.

<sup>1</sup> Acuerdo 09 de 1999 "Por medio del cual se adopta el nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos, en la planta de personal de la Universidad de la Amazonia.

Resolución No. 0013 de 2017 "Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales para los cargos contemplados en la planta global del personal administrativo de la Universidad de la Amazonia



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**



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## 5. Formulación del Plan de Acción

### 5.1 Estrategias para la Previsión del Empleo

La proyección de vacantes futuras se realizará considerando variables clave como los retiros por jubilación, el vencimiento de nombramientos provisionales, las necesidades misionales, los cambios en la estructura organizacional y el fortalecimiento de los procesos estratégicos. Este ejercicio se desarrollará en coherencia con la nueva estructura organizacional adoptada mediante el Acuerdo No. 36 de 2025, así como con lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, que define los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior.

En consecuencia, se han definido las siguientes estrategias:

- a) Analizar la ampliación de la planta de personal que responde a la nueva estructura, con los cargos más relevantes.
- b) Revisar la correspondencia de los empleos entre dependencias, procesos y cargos.
- c) Formalizar la nueva planta de personal mediante acuerdo del Consejo Superior Universitario.

### 5.2 Estrategias para la Provisión del Empleo

Las estrategias de provisión del empleo estarán orientadas a garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo, mediante la aplicación de mecanismos de selección objetivos, transparentes y alineados con la normatividad vigente. En este marco, la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará a través del concurso de mérito, priorizando los concursos de ascenso con los servidores que ostenten derechos de carrera administrativa, conforme a las disposiciones legales aplicables. La competencia para adelantar los concursos o procesos de selección recaerá en la Comisión de Carrera Especial Administrativa.

En atención a lo anterior, se diseñan las siguientes estrategias:

- a) Actualización del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales
  - Actualizar los perfiles de los empleos,
  - Ajustar funciones, requisitos mínimos y competencias,
  - Estructurar una nueva nomenclatura,
  - Alinear los cargos con los procesos institucionales.



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



## b) Diseñar la propuesta del Estatuto de Personal Administrativo

- Socializar la propuesta del Estatuto,
- Aprobación de la propuesta por las instancias respectivas de la institución,
- Diseñar los procedimientos relacionados con la provisión de empleos,
- Establecer los formatos necesarios y adecuados para el desarrollo de los procesos y procedimientos en cada una de las etapas.

**5.3 Seguimiento de la planta de personal**

Entre las principales acciones de seguimiento se destacan las siguientes:

El Departamento Gestión de Talento Humano realiza el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión del Empleo, mediante la implementación de acciones orientadas a garantizar la actualización, coherencia y efectividad de la gestión del empleo público, en concordancia con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.

**6. Indicadores Seguimiento**

**Etapas de seguimiento y evaluación:** El seguimiento se realiza mediante la revisión periódica de los indicadores y estrategias establecidas. Como resultado de esta etapa, se genera el informe que sirve como insumo para la actualización del Plan Anual de Vacantes y el fortalecimiento de la planeación del talento humano en la entidad.

**Tabla 2. Indicadores de seguimiento**

| Indicador                                      | Descripción                                                    | Formula                                                                            | Periodo | Responsable           |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------|
| Ocupación de la Planta de Personal.            | Medir el nivel de cobertura de los empleos aprobados.          | $\frac{\text{Empleos ocupados}}{\text{Total de empleos aprobados}} \times 100$     | Anual   | DGTH – VAF – Rectoría |
| Vacantes definitivas.                          | Identificar el porcentaje de empleos sin provisión definitiva. | $\frac{\text{Vacantes definitivas}}{\text{Total de empleos aprobados}} \times 100$ | Anual   | DGTH – VAF – Rectoría |
| Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes.       | Evaluar el grado de ejecución del plan frente a lo programado. | $\frac{\text{Vacantes provistas}}{\text{Vacantes programadas}} \times 100$         | Anual   | DGTH – VAF – Rectoría |
| Índice de rotación del personal administrativo | Analizar la estabilidad del talento humano.                    | $\frac{\text{Número de retiros}}{\text{Total de servidores}} \times 100$           | Anual   | DGTH                  |



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

## 7. Bibliografía

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (s.f.). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (4 de enero de 2024). *Plan anual de vacantes y previsión de empleos. Proceso de Gestión de Talento Humano, vigencia 2024 (Versión 04 enero de 2024)*.
- 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 Departamento Gestión de Talento Humano

Proyectó: Norma Constanza Beltrán Muñoz  
 Funcionaria DGTH



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