
 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		Versión: 01 Fecha: 27-01-2023
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		Página: 01 de 010
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023		
Elaboró: Equipo SGETH Fecha: 24 de enero de 2023	Revisó: Jhon Andrés Cerón Cargo: Vicerrector Administrativo Fecha: 25 de enero de 2023	Aprobó: Miguel Ángel Cánchala Delgado Cargo: Rector Fecha: 27 de enero de 2023	



El **Saber** como **Arma** de **Vida**

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	<p>MACROPROCESO: DE APOYO</p>	<p>Versión: 01 Fecha: 27-01-2023</p>
	<p>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023</p>	<p>Página: 02 de 010</p>

MIGUEL ANGEL CANCHLA DELGADO
Rector

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica


JHON ANDRES CERON
Vicerrector Administrativo

OSCAR ANDRES MUÑOZ BURGOS
Técnico administrativo de talento humano

ANGELA YOLIMA BERMEO NAVIA
Profesional de Apoyo Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo


ELCI TATIANA RAMIREZ
Apoyo a la Gestión de Talento Humano

MOCOA - PUTUMAYO
ENERO DE 2023

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PURÍMARÍO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 27-01-2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 03 de 010


1. ÍNDICE

2.	INTRODUCCIÓN	4
3.	OBJETIVO	5
4.	ALCANCE.....	5
5.	DEFINICIONES Y SIGLAS	5
6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
7.	CONDICIONES GENERALES	5
8.	DESARROLLO DEL CONTENIDO	6
8.1.	Metodología	6
8.2.	Política MIPG	6
8.3.	Análisis de planta actual.....	6
8.3.1.	Planta Administrativa	7
8.3.2.	Planta Docente	8
8.4.	Análisis provisión empleos	9
8.4.1.	Planta Administrativa	9
8.4.2.	Planta Docente	10
8.4.3.	Proyecciones de Retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.....	10
9.	ANEXOS Y/O FORMATOS.....	10

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 27-01-2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 04 de 010

2. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, artículos 14 y 15 y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de elaboración del Plan Anual de Vacantes, cuyo propósito es la planeación del proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo. El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión de los cargos. La vicerrectoría Administrativa registra anualmente a través del Plan Anual de Vacantes, información que permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la planta global identificar perfiles y número de cargos existentes que deben ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Entidad.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01 Fecha: 27-01-2023
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 05 de 010

3. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal en las diferentes dependencias del Instituto Tecnológico del Putumayo, estableciendo su forma de provisión conforme a la normatividad vigente, permitiendo que cuenten de manera oportuna con el talento humano necesario que les permitan cumplir con sus metas objetivos y metas institucionales.

4. ALCANCE

El presente Plan Anual de Vacantes aplica para todas las áreas que hacen parte del Instituto Tecnológico del Putumayo, del personal vinculado laboralmente caracterizados así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL DOCENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes Públicos, Directivos, Asesor, Libre Nombramiento y Remoción • Carrera Administrativa • Provisionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes en Carrera • Docentes Provisionales • Docentes Ocasionales • Docentes Catedráticos

5. DEFINICIONES Y SIGLAS


- **CNSC:** Comisión Nacional Del Servicio Civil.
- **OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera.
- **SIMO:** Sistema De Apoyo Para La Igualdad Y El Mérito.
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 30 de 1992 - Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Ley 909 de 2004 - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Acuerdo No. 010 de 1 de agosto de 2003 – Estatuto Docente
- Acuerdo No. 021 del 31 de octubre de 2005 – Estatuto General
- Acuerdo No. 024 de noviembre 02 de 2022 – Por medio del cual se actualiza el Proyecto Educativo Institucional del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Acuerdo No. 023 - Por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo del Instituto Tecnológico del Putumayo 2023-2030 “Transformación de la educación superior en la región con calidad y pertinencia

7. CONDICIONES GENERALES

- Las vacantes de la planta administrativa pertenecientes a la carrera administrativa se proveerán conforme los lineamientos y directrices expedidas por la CNSC.

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 27-01-2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 06 de 010

- AL momento de vacancia de un cargo de libre nombramiento y remoción, este se proveerá conforme lo establece la normatividad vigente, en especial Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y sus normas complementarias reglamentarias.
- La planta personal docente de carrera se proveerá conforme lo establecido en el estatuto docente, garantizando el mérito para el acceso al servicio.
- Los docentes ocasionales se proveerán conforme lo establecido en el estatuto docente, garantizando el mérito para el acceso al servicio.
- El servicio de los docentes Hora Catedra se proveerá conforme lo establecido en el estatuto docente, garantizando el mérito para el acceso al servicio.

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO

8.1. Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se estructuró la planta en dos tipos, los que prestan sus servicios administrativos y son regulados por la ley 909 de 2004, y los que prestan los servicios docentes y son regulados por la ley 30 de 1992 y los Estatutos General y Docente.

Igualmente se aplicaron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- en sus documentos guía para las entidades públicas, en especial los orientados a las entidades del nivel territorial.

Así las cosas, el método para establecer el plan de vacantes:


- a. Incluye la relación detallada de los empleos.
- b. Identifica los empleos provistos.
- c. Establece los empleos pendientes por proveer.
- d. Clasifica el empleo y orienta el proceso mediante el cual se debe proveer.

8.2. Política MIPG

La dimensión del Talento Humano del MIPG hace parte de un sistema de gestión, que contiene las políticas, las prácticas y los instrumentos, que le permiten a las entidades públicas administrar su recurso primordial, a partir de unas orientaciones enmarcadas en el ingreso, desarrollo y retiro de las personas, que hacen posible el quehacer de las entidades. De esta forma, el “MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.” (Función pública, 2021, pág. 20)

8.3. Análisis de planta actual

Para realizar el análisis de la planta actual como se establecido en la metodología se realiza en análisis dividiendo la planta en dos tipos, administrativa y docente, lo anterior teniendo en cuenta la naturaleza de la institución y las particularidades en su normatividad aplicable en materia de gestión de Talento humano.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01 Fecha: 27-01-2023
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 07 de 010

8.3.1. Planta Administrativa

La institución inicio como una entidad del orden nacional, es por esto que el Decreto 846 del 4 de abril de 2003 establece la planta de personal administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo, posteriormente en su proceso de descentralización el cual se realizó mediante la ordenanza 471 de mayo 19 de 2006, la Institución se convierte al orden territorial y se incorpora al Departamento del Putumayo, el cual expide el decreto número 139 del 25 de junio de 2007 para ajustar la planta directivo y administrativo del establecimiento público ITP.

En la actualidad se encuentran vinculados 20 funcionarios discriminados por nivel Directivo 3, Asesor 1, Profesional 4, Técnico 5, Asistencial 7, los cuales están provistos de la siguiente manera:

CODIGO GRADO	NIVEL	CARGO	FORMA DE PROVISION
048-13	DIRECTIVO	RECTOR	ELECCION - DESIGNACION
057-02	DIRECTIVO	VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO
057-04	DIRECTIVO	VICERRECTOR ACADEMICO	LIBRE NOMBRAMIENTO
105-01	ASESOR	CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO
219-07	PROFESIONAL	BIENESTAR UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
219-07	PROFESIONAL	PRESPUESTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
219-09	PROFESIONAL	PLANEACION	CARRERA ADMINISTRATIVA
219-09	PROFESIONAL	CONTABILIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA
314-12	TECNICO	JARDIN BOTANICO	CARRERA ADMINISTRATIVA
314-12	TECNICO	LABORATORIO INFORMATICA	CARRERA ADMINISTRATIVA
367-12	TECNICO	SECRETARIA ACADEMICA	PROVISIONAL
367-12	TECNICO	TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA
367-12	TECNICO	REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	CARRERA ADMINISTRATIVA
407-11	ASISTENCIAL	BIBLIOTECA Y ALMACEN	CARRERA ADMINISTRATIVA
407-11	ASISTENCIAL	ASISTENTE TESORERIA	CARRERA ADMINISTRATIVA
407-11	ASISTENCIAL	TESORERIA Y ARCHIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA
407-11	ASISTENCIAL	ASISTENTE ALMACEN	PROVISIONAL

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01 Fecha: 27-01-2023
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 08 de 010

CODIGO GRADO	NIVEL	CARGO	FORMA DE PROVISION
407-18	ASISTENCIAL	RECURSOS FISICOS Y MANTENIMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
407-23	ASISTENCIAL	TESORERO	CARRERA ADMINISTRATIVA
425-20	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA


8.3.2. Planta Docente

8.3.2.1. Docentes en Carrera

En el mismo sentido que se plantea en la planta administrativa, la planta docente tiene su origen desde el nacimiento de la institución como una entidad del orden nacional, es por esto que el Decreto 616 del 5 de abril de 2003 emanado por el Ministerio de Educación Nacional establece la planta de personal docente del Instituto Tecnológico del Putumayo, posteriormente en su proceso de descentralización, la ordenanza Nro. 614 del 31 de enero de 2011 ajusta la planta docente del establecimiento público ITP definiendo 26 docentes tiempo completo y 2 docentes tiempo completo.

En la vigencia 2022 se encuentran vinculados 20 docentes, de los cuales son 15 docentes de planta y 5 Provisionales. Existen 2 Vacantes Temporales por Docentes en Comisión, 4 Vacantes Tiempo Completo, 2 Vacantes Medio Tiempo.

NRO.	CARGO	NIVEL	FORMA DE PROVISION
1	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
2	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
3	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
4	DOCENTE T/C	TITULAR	PLANTA
5	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
6	DOCENTE T/C	AUXILIAR	PROVISIONAL
7	DOCENTE T/C	TITULAR	PLANTA
8	DOCENTE T/C	AUXILIAR	PROVISIONAL
9	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
10	DOCENTE T/C	TITULAR	PLANTA
11	DOCENTE T/C	AUXILIAR	PROVISIONAL
12	DOCENTE T/C	AUXILIAR	PROVISIONAL
13	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
14	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
15	DOCENTE T/C	TITULAR	PLANTA
16	DOCENTE T/C	AUXILIAR	PROVISIONAL
17	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01 Fecha: 27-01-2023
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 09 de 010

NRO.	CARGO	NIVEL	FORMA DE PROVISION
18	DOCENTE T/C	ASOCIADO	PLANTA
19	DOCENTE T/C	TITULAR	PLANTA
20	DOCENTE T/C	ASISTENTE	PLANTA

8.3.2.2. Docentes Ocasionales

El artículo 74 de la Ley 30 de 1992, señala que, serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año, así mismo establece que, los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Que, mediante pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia C-006 de 1996, señala que los profesores Ocasionales tendrán derecho, al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera, puesto que los docentes ocasionales cumplen las mismas funciones de un profesor de planta, pues tienen las mismas obligaciones que éstos, salvo que su vinculación se hace a través de Resolución y esta tiene un carácter temporal.

Para la vigencia 2022 la institución conto con 22 Docentes Ocasionales.

8.3.2.3. Docentes Catedra


El artículo 71 de la Ley 30 de 1992 establece que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra, al igual que el artículo 73 la misma ley dispone que los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

A su vez el artículo 40 del Estatuto Docente dispone que la continuidad de los profesores hora catedra dependerá del cumplimiento satisfactorio de las funciones que estén desempeñando, y de las necesidades del servicio de la Unidad correspondiente, esto es acorde a la necesidad del servicio, en razón que los docentes de planta vinculados al Instituto Tecnológico del Putumayo, no son suficientes para cubrir toda la malla curricular a desarrollarse en cada programa y semestre académico, por lo que se requiere vincular docentes de hora catedra que permitan el efectivo desarrollo de la docencia en la totalidad de los espacios académicos.

8.4. Análisis provisión empleos

Mediante Resolución No. 1178 del 015 de noviembre de 2022, se establece el procedimiento y se convoca a los interesados para vinculación como docentes tiempo completo con carácter ocasional, para el año académico 2023 en el Instituto Tecnológico del Putumayo.

8.4.1. Planta Administrativa

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PURULLAMA El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: 27-01-2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2023	Página: 010 de 010

EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	VACANTES	FORMA DE PROVEER	OBSERVACIONES
Técnico Administrativo 367-12	Carrera Administrativa	1	Concurso de Méritos	El cargo se encuentra reportado a la CNSC para apertura de concurso de méritos en Modalidad Abierto. Una vez se declare en firme la lista de elegibles se procederá con su nombramiento en periodo de prueba, previo al cumplimiento de los requisitos para acceso a la carrera administrativa.
Auxiliar Administrativo 407-11	Carrera Administrativa	1	Concurso de Méritos	Se espera nueva convocatoria de la CNSC para reportar en la OPEC año 2023.

8.4.2. Planta Docente

EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	VACANTES	FORMA DE PROVEER	OBSERVACIONES
Docentes Tiempo Completo	en Carrera	4 vacantes 5 provisional	Concurso de Méritos	Contratación con entidad externa para el desarrollo de concurso de méritos.
Docentes Medio Tiempo	en Carrera	2 vacantes	Concurso de Méritos	Contratación con entidad externa para el desarrollo de concurso de méritos.
Docentes Tiempo Completo	Ocasional	A necesidad del servicio	Concurso de Méritos	Mediante Resolución Interna se establece el procedimiento y se convoca a los interesados.
Docentes Catedra	Hora Catedra	A necesidad del servicio	Concurso de Méritos	Mediante Resolución Interna se establece el procedimiento y se convoca a los interesados.

8.4.3. Proyecciones de Retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación

Para el año 2023 no se cuenta con administrativos o docentes que cumpla la edad de retiro forzoso.

9. ANEXOS Y/O FORMATOS

No aplica