 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 1 DE 3
Elaboró Ivett Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

DIRECTIVOS

Esp. MARISOL GONZÁLEZ OSSA
Rectora

Esp. LAURA CRISTINA BENAVIDEZ
Vicerrectora Administrativa

Mag. WILSON JUVENAL VALLEJO
Vicerrectora Académico

EQUIPO SGETH


Esp. IVETH DEL CARMEN LIÑEIRO
Líder SGETH

PSO- YENCY LILIANA DELGADO
Profesional de SST

KATHRIN ROSAS
Auxiliar Apoyo Jurídico

JANETH SAAVEDRA
Auxiliar Administrativo SGETH

MOCOA - PUTUMAYO
FEBRERO DE 2019

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 2 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. JUSTIFICACIÓN
4. MARCO REFERENCIAL
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO DL CONTENIDO
 - 6.1 Estado Actual de la Panta de Personal.
 - 6.2 Procedimiento para la provisión a corto plazo.
 - a. Selección
 - b. Movilidad
 - c. Permanencia.
7. PROYECCIÓN DEL RETIRO DEL SERVICIO
8. REFERENCIAS Y SIGLAS
9. CUADRO DE ACTIVIDADES
10. PRESUPUESTO
11. ANEXOS

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 3 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

1. OBJETIVO

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal del INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO durante la vigencia 2019, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2018 y acorde con la distribución de la planta que se determine.

2. ALCANCE

Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la institución pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes

3. JUSTIFICACIÓN

Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes del instituto tecnológico del Putumayo. 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.

En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

4. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el Artículos 24 de la Ley 909 consagra:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 4 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses”.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley:

“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.


En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual 2. Marco Referencial contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 5 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

En este entendido, el Instituto Tecnológico del Putumayo ha venido adelantando los trámites respectivos para la provisión de (11) empleos de Carrera Administrativa que se encuentran vacantes, actividad que se realiza mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- 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 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005
- Ley 65 de 1989. Por la cual se crea el Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Decreto 846 de 2003. Por el cual se establece la Planta de Personal Administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Ordenanza 471 de 2006. Expedida por la Asamblea Departamental del Putumayo, el Instituto Tecnológico del Putumayo, fue incorporado al Departamento del Putumayo.
- Resolución 0129 de 2006. Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales ajustado para los empleados de la planta de personal del Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Decreto 139 de 2007. Por medio de la cual se ajusta la planta de personal directivo y administrativo del establecimiento público educativo Instituto Tecnológico del Putumayo al sistema de nomenclatura, clasificación y codificación de empleos previstos en el Decreto 785 de 2005.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 6 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. En él se incluyen la relación detallada de los empleos actuales, en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Según la CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos del Instituto tecnológico del Putumayo están clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos

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.

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

6.1 Estado Actual De La Planta De Personal

La planta de personal aprobada para el Instituto Tecnológico del putumayo está conformada por un total de veinte (20) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 7 DE 3
Elaboró Ivett Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE
Directivo	Rector	048	13			X	
Directivo	Vicerrector	057	04			X	
Directivo	Vicerrector	057	02			X	
Asesor	Asesor	105	01		X		
Profesional	Profesional Universitario	219	09				X
Profesional	Profesional Universitario	219	09		X		
Profesional	Profesional Universitario	219	07		X		
Profesional	Profesional Universitario	219	07		X		
Técnico	Técnico Administrativo	367	12	X			
Técnico	Técnico Administrativo	367	12				X
Técnico	Técnico Administrativo	367	12		X		
Técnico	Técnico Operativo	314	12	X			
Técnico	Técnico Operativo	314	12		X		
Asistencial	Tesorero	407	23		X		
Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	20		X		
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X		
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X		

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

6.2 Procedimiento de la Provisión

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El Coordinador del Grupo de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, 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.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 8 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

6.3 Provisión a Corto Plazo:

- a. **Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por el manual de funciones y competencias laborales y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

- b. **Movilidad:** el traslado o reubicación es otra de las formas de provisión de los empleos públicos, los cuales se producen cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.
 En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:
 - Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la misión, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un acto administrativo de ubicación o traslado por parte del Rector.
 - Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

- c. **Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:
 - Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
 - Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
 - Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 9 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para el Instituto Tecnológico del Putumayo, es viable predecir las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece: Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma." Para abordar estas situaciones, se analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son posibles de prever, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales.

8. DEFINICIONES Y SIGLAS

¿Qué es la Comisión de Personal?

Conforme lo dispone el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, colegiado, de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.

Vacante

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 10 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

Está relacionado con una posición, un cargo o un puesto. La vacante puede completarse con la incorporación de una persona ajena a la organización en cuestión. En el caso de un empleo, se contrata a un nuevo trabajador o a través de un movimiento interno.


Reubicación

Los trabajadores de una empresa, por otra parte, pueden ser parte de una reubicación cuando son cambiados de su puesto de trabajo.

Traslado

Llevar a alguien o algo hacia otro lugar, hacer pasar a alguien de un cargo o puesto, hacer que un acto se lleve a cabo en un momento diferente del previsto.

El traslado puede ser, por lo tanto, la movilidad de una persona. Es frecuente que el concepto se utilice para nombrar al desplazamiento obligatorio, ordenado por una autoridad o un superior jerárquico en un contexto determinado.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: DE APOYO		PL-XXX-XXX
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSION: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2019		PÁG. 11 DE 3
Elaboró Ivet Liñeiro Chicunque Cargo: Líder SGETH	Revisó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	Aprobó: Laura Cristina Benavides Cargo: Vicerrectora Administrativa	
Fecha: 31 de Enero de 2019	Fecha: 15 de febrero de 2019	Fecha:	

9. CUADRO DE ACTIVIDADES

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	META	RESPONSABLES	INDICADORES	FECHAS
Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal del INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO durante la vigencia 2019, teniendo en cuenta el estimado de vacantes	De conformidad con la resolución No 1143 del 27 de noviembre del 2017 citar a Reuniones con la comisión de personal del ITP	Realizar reuniones para informar a la comisión de personal sobre los empleos vacantes para que ellos a su vez informen a los empleados para posibles ascensos, traslados y reubicaciones	reuniones	SGETH	No de reuniones realizadas / No de reuniones convocadas	cuando se requiera
	Provisión del cargo	Realizar la provisión del cargo de acuerdo a la normatividad	Cargos vacantes provistos	Rectoría, vicerrectores y equipo SGETH	No de cargos vacantes /No de cargos provistos	Cuando se requiera

10. ANEXOS

LAURA CRISTINA BENAVIDES PRIETO
Vicerrectora Administrativa