

Resolución Rectoral No. 1565 de 2022

(31 de diciembre de 2022)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes de la Universidad Internacional del Trópico Americano – Unitrónico para el año 2023”

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano- Unitrónico, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Artículo 36, del Estatuto General de Unitrónico y,

CONSIDERANDO

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, de conformidad con las disposiciones de la ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del Departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la ley 489 de 1998, siendo así, una Universidad dotada de personería jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la ley 30 de 1992, ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la autonomía de las instituciones universitarias es una facultad reconocida en el artículo 29 de la ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley le señalen, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que mediante Resolución Rectoral No. 321 de 2021 se adoptó la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano, en la cual se contempló la planeación estratégica de la Oficina de Talento Humano en donde se deben establecer distintos planes que contemplen el ciclo de vida de los funcionarios de la institución, entre los cuales estarán el Plan de Previsión de Talento Humano.

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano, tales como: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de Incentivos Institucionales, y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que Unitrónico al ser un ente universitario autónomo público de los que trata el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, no acoge el MIPG. Sin embargo, como una buena práctica institucional elabora anualmente el Plan de Previsión de Talento Humano como un mecanismo de planeación estratégica.

Que el Plan de Previsión de Talento Humano demanda que Unitrónico cuente con información actualizada, funcional y laboral de las necesidades de personal de las diferentes dependencias identificando además de la cantidad, el perfil de los servidores públicos que se requieren para cumplir las funciones y responsabilidades de cada uno de los procesos.

Que se hace necesario expedir el acto administrativo que establezca el Plan de Anual de Vacantes de Talento Humano de 2023 de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que en mérito de lo expuesto,

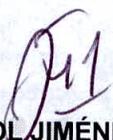
RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2023, anexo a la presente Resolución, documento que además forma, parte integral de la misma.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal - Casanare, a los treinta y un (31) días del mes de diciembre del año dos mil veintidós (2022).


ORIO JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: Lilia Andrea Nocua Neme - Profesional Universitario Oficina de Talento Humano
Revisó: Paula Andrea Solano Balaguera - Jefe Oficina de Talento Humano
VoBo: Alexis Ferley Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.

Universidad Internacional
del Trópico Americano

Vigilada MinEduación

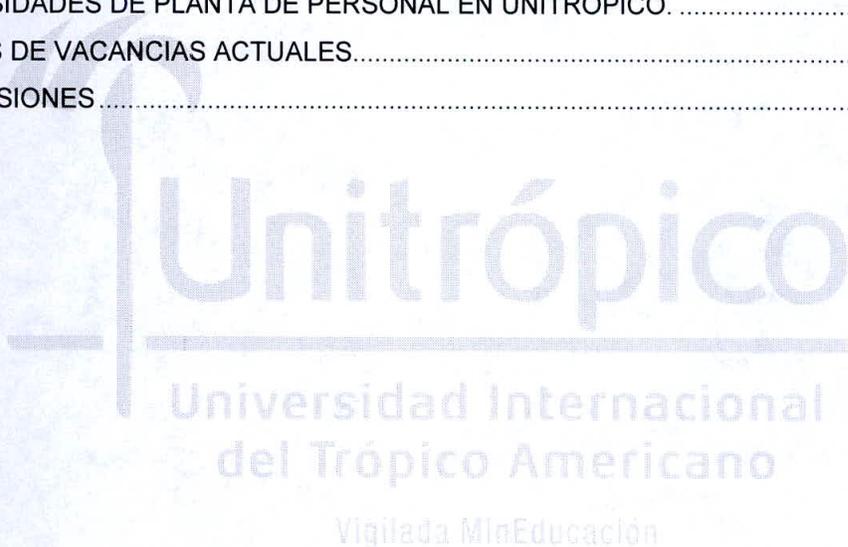
PLAN ANUAL DE VACANTES 2023



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO UNITRÓNICO
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
OFICINA DE TALENTO HUMANO**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. ALCANCE.....	6
4. OBJETIVOS.....	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	8
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	8
7.1. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO.....	9
7.2. NECESIDADES DE PLANTA DE PERSONAL EN UNITROPICO.....	9
8. ANALISIS DE VACANCIAS ACTUALES.....	15
9. CONCLUSIONES.....	17



1. INTRODUCCIÓN

Los Planes Anuales de Vacantes son herramientas diseñadas para administrar y mantener actualizada la información sobre los puestos vacantes en las entidades públicas. Su objetivo principal es permitir la programación y provisión de empleos con vacancias definitivas en la siguiente vigencia fiscal o en la inmediata.

Estos planes también tienen la función de proyectar la cobertura de puestos con vacancias definitivas o temporales, así como el establecimiento de procedimientos de selección, perfiles requeridos y la cantidad de cargos existentes que deben ser cubiertos. Esto se lleva a cabo con el fin de garantizar un funcionamiento adecuado de los servicios proporcionados por la Universidad.

Es importante resaltar que la información sobre las vacancias se actualiza a medida que se van cubriendo o generando nuevas vacantes.

Asimismo, el artículo 36, numeral 11 del Estatuto General establece que el rector tiene la facultad de proveer las vacantes temporales y/o indefinidas mediante un acto administrativo motivado, en casos donde no existan servidores con derechos de carrera administrativa. Sin embargo, se deben cumplir los requisitos establecidos para el cargo.

De igual manera, el artículo 36, numeral 36 del Estatuto General otorga al rector la facultad de nombrar y remover libremente los cargos de libre nombramiento y remoción que estén bajo su competencia, de acuerdo con el estatuto y las normas establecidas por el Consejo Directivo.

La Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrónico es una institución de educación superior de carácter público que se dedica a promover el desarrollo integral y permanente de las capacidades humanas. Su enfoque se basa en valores éticos como la tolerancia, el respeto y la convivencia, y su misión implica la búsqueda constante de conocimiento, la producción y divulgación del mismo en diversas áreas de la ciencia, el arte y la cultura. Para lograr esto, la universidad requiere contar con un talento humano calificado y competente. Por lo tanto, es fundamental establecer condiciones que garanticen la provisión oportuna y adecuada de las vacantes en las entidades públicas.

Por último, la universidad elabora un Plan de Empleos Vacantes que incluye una lista detallada de los puestos con vacancia definitiva. Esto facilita la gestión interna de la asignación presupuestaria y la posterior provisión de los cargos, con el objetivo de asegurar la prestación adecuada de los servicios.

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15:** “Mediante el cual se establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública”.
- **Decreto 2482 de 2012:** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”:
- **Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.5.3.1:** “Mediante el cual se establece la provisión de las vacancias definitivas”.
- **Decreto 612 de 2018:** “Mediante la cual el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2023, abarca la planta de personal administrativo la cual fue aprobada por la Resolución Rectoral No. 004 del 1 de septiembre del 2021, expedido por el Rector de la Universidad, el cual aprueba una planta global 163 cargos y una planta de personal profesoral que consta de 36 cargos profesorales.

El Plan anual de vacantes, comprende todos los cargos que hacen parte de la planta de personal de la Universidad Internacional del Trópico Americano, y sus actividades están orientadas a identificar, actualizar, administrar las vacantes y la provisión de empleos requeridos por la entidad para el funcionamiento, operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos, cumplimiento de las metas, logro de los resultados previstos y la generación de valor.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para la provisión del talento humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

4.2. Objetivos específicos

- Establecer las necesidades de personal de planta de personal en cada área.
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación de servicios.

5. DEFINICIONES

- 5.1. EMPLEO PÚBLICO:** El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como “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”.
- 5.2. NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Entiéndase por nombramiento provisional aquel que se realiza para proveer de manera transitoria un empleo de carrera, con personal no seleccionado mediante el sistema de méritos.
- 5.3. NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.
- 5.4. ENCARGO:** Se utiliza para designar temporalmente a un funcionario que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- 5.5. DELEGACIÓN Y/O ASIGNACIÓN DE FUNCIONES:** Implica la recepción de nuevas responsabilidades, lo cual supone elevar al empleado en cuestión sobre el resto de los compañeros. En consecuencia, este trabajador deberá tomar decisiones de manera autónoma y, si procede, dirigir o supervisar las tareas del resto del equipo
- 5.6. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:** Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos estatales se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, 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 desimple ejecución.

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Desde la Oficina de Talento Humano se proyectará en el último mes del año anterior, los cargos vacantes y se actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que puede generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Cuya metodología será la siguiente:

a. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el Estatuto de Carrera Administrativa o Estatuto del Profesor Universitario.
- Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley y los reglamentos internos de Unitrónico, tales como encargos, delegación y/o asignación de funciones, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras.

Los empleos públicos vacantes de Unitrónico se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento provisional en las condiciones contenidas en el Estatuto de Carrera Administrativa o Estatuto del Profesor Universitario. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, el cual será discrecional teniendo en cuenta la naturaleza de confianza y manejo del nominador

b. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción:

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

c. Provisión de empleos temporales:

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.

7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

Teniendo en cuenta las causales establecidas en el Estatuto de Carrera Administrativa y Estatuto del Profesor Universitario solo es viable prever las circunstancias consagradas cuando hay Pensión de Jubilación y existe Edad de retiro forzoso.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición no se encuentran funcionarios de Unitrónico que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron 12 funcionarios en situación de pre pensionados, así:

GENERO	No. FUNCIONARIOS
Femenino	7
Masculino	5

Nota: PRE PESIONADOS: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

7.1. Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso.

Teniendo en cuenta la Ley 1821 del 30 de diciembre del 2016, "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas", se realizó el respectivo análisis de la planta de personal de la Universidad, identificando la cantidad de funcionarios que generarían vacantes de empleo, de acuerdo con el cumplimiento de las condiciones establecidas para su retiro.

Al respecto se identifica que, para la presente vigencia con corte a 31 de diciembre del 2022, en la universidad existe una (1) funcionaria del área administrativa que esta próxima a cumplir con los requisitos de edad para retiro forzoso:

No.	Nombre y Apellidos	Edad	Genero
1	Rosaura Miranda Martínez	69	Mujer

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es importante aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política de Colombia y la Ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Siguiendo los parámetros establecidos.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacante generadas en el transcurrir de la anualidad.

7.2. Necesidades de Planta de Personal en Unitropico.

Tabla 1. Planta de cargos personal administrativo.

NIVEL DIRECTIVO					
DENOMINACIÓN	NIVEL	No. DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Rector	DIRECTIVO	01	067	23	PERIODO
Secretario General	DIRECTIVO	01	052	11	PERIODO
Vicerrector Académico	DIRECTIVO	01	077	07	PERIODO

Vicerrector de Investigación	DIRECTIVO	01	077	07	PERIODO
Vicerrector de Proyección Social	DIRECTIVO	01	077	07	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Vicerrector Administrativo y Financiero	DIRECTIVO	01	077	07	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Decano	DIRECTIVO	05	008	06	PERIODO
Director de Escuela	DIRECTIVO	02	028	06	PERIODO
Jefe Oficina de Gestión Documental	DIRECTIVO	01	006	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe Oficina de Atención al Ciudadano	DIRECTIVO	01	006	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Subdirector de Producción y Divulgación de la Investigación	DIRECTIVO	01	072	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Subdirector de Fomento de la Investigación	DIRECTIVO	01	072	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Subdirector Técnica de la Investigación	DIRECTIVO	01	072	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	DIRECTIVO	01	006	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Control Interno Y De Gestión	DIRECTIVO	01	006	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe Oficina de Aseguramiento de la Calidad Y Acreditación	DIRECTIVO	01	006	05	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Relaciones y Cooperación Internacional	DIRECTIVO	01	006	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Jefe de Oficina de Proyectos Especiales y Relaciones Interinstitucionales	DIRECTIVO	01	006	05	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina Admisiones y Registro	DIRECTIVO	01	006	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Bienestar Universitario	DIRECTIVO	01	006	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Talento Humano	DIRECTIVO	01	006	04	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Subdirector de Infraestructura y Recursos Físicos	DIRECTIVO	01	070	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Subdirector de Contabilidad	DIRECTIVO	01	070	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL ASESOR					
DENOMINACIÓN	NIVEL	No. DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación	ASESOR	01	115	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Planeación	ASESOR	01	115	06	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Jefe de Oficina de Prensa, Comunicaciones y Mercadeo	ASESOR	01	115	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Asesor Rectoría	ASESOR	02	105	05	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL PROFESIONAL

DENOMINACIÓN	NIVEL	No. DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Líder de Programa y/o Coordinador de Programa	PROFESIONAL	14	206	14	PERIODO
Líder de Departamento	PROFESIONAL	01	206	14	PERIODO
Líder de Laboratorio	PROFESIONAL	01	206	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Director de Centro de Deportes	PROFESIONAL	01	235	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
Director de Centro de Cultura	PROFESIONAL	01	235	11	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Tesorero General	PROFESIONAL	01	201	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Profesional Especializado	PROFESIONAL	06	222	11	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Profesional Especializado	PROFESIONAL	04	222	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	PROFESIONAL	17	219	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Profesional Universitario	PROFESIONAL	14	219	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	02	237	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Médico General	PROFESIONAL	01	211	11	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL TÉCNICO					
DENOMINACIÓN	NIVEL	No. DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Técnico Administrativo	TÉCNICO	05	367	07	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Administrativo	TÉCNICO	09	367	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Administrativo	TÉCNICO	01	367	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Área Salud	TÉCNICO	01	323	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Administrativo	TÉCNICO	02	367	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Operativo	TÉCNICO	01	314	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
Técnico Operativo	TÉCNICO	01	314	07	CARRERA ADMINISTRATIVA

NIVEL ASISTENCIAL					
DENOMINACIÓN	NIVEL	Nº DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Secretaria Ejecutiva	ASISTENCIAL	01	425	24	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Auxiliar en Área de la Salud	ASISTENCIAL	01	412	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
Auxiliar Administrativo	ASISTENCIAL	08	407	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
Auxiliar Administrativo	ASISTENCIAL	02	407	13	CARRERA ADMINISTRATIVA

Auxiliar Administrativo	ASISTENCIAL	29	407	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
Operario	ASISTENCIAL	01	487	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
Operario	ASISTENCIAL	04	487	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
Conductor	ASISTENCIAL	01	480	16	CARRERA ADMINISTRATIVA

TOTAL CARGOS: 163

Tabla 2. Planta de cargos personal profesoral.

FACULTAD DE ARTES

No.	PROGRAMA AL QUE ESTA ADSCRITO
1	Arquitectura
2	Arquitectura

FACULTAD DE CIENCIAS

No.	PROGRAMA O DEPARTAMENTO AL QUE ESTA ADSCRITO
1	Biología Ambiental
2	Biología Ambiental
3	Biología Ambiental
4	Biología Ambiental
5	Medicina Veterinaria y Zootecnia
6	Especialización en Evaluación y Gestión Ambiental
7	Ciencias Básicas Transversales
8	Ciencias Básicas Transversales
9	Ciencias Básicas Transversales
10	Ciencias Básicas Transversales
11	Ciencias Básicas Transversales
12	Ciencias Básicas Transversales
13	Ciencias Básicas Transversales
14	Ciencias Básicas Transversales

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

No.	PROGRAMA AL QUE ESTA ADSCRITO
1	Administración de Empresas
2	Contaduría Pública
3	Economía

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

No.	PROGRAMA AL QUE ESTA ADSCRITO
1	Derecho
2	Derecho

FACULTAD DE INGENIERÍAS

No.	PROGRAMA AL QUE ESTA ADSCRITO
1	Ingeniería Agroindustrial
2	Ingeniería Agroindustrial
3	Ingeniería Agroindustrial
4	Ingeniería Agroforestal
5	Ingeniería Agroforestal
6	Ingeniería Civil
7	Ingeniería Civil
8	Ingeniería Civil
9	Ingeniería Civil
10	Ingeniería de Sistemas

ESCUELA DE CIENCIAS DEL LENGUAJE

No.	ESCUELA A LA QUE ESTA ADSCRITO
1	Ciencias del Lenguaje
2	Ciencias del Lenguaje
3	Ciencias del Lenguaje

ESCUELA DE CIENCIAS HUMANAS

No.	ESCUELA A LA QUE ESTA ADSCRITO
1	Ciencias Humanas
2	Ciencias Humanas

TOTAL CARGOS: 36

8. ANALISIS DE VACANCIAS ACTUALES

Tabla 3. Vacantes planta de cargos administrativos por nivel y grado.

NIVEL	GRADO	CANTIDAD
DIRECTIVO	7	1
DIRECTIVO	6	5
DIRECTIVO	5	1
DIRCTIVO	1	3
PROFESIONAL	11	1
TOTAL VACANTES		11

Fuente: Base de datos Oficina de Talento Humano.

Tabla 4. Vacantes por niveles, código, grado y dependencia.

Nivel	Código	Grado	Denominación	Dependencia	Total
Directivo	77	7	Vicerrector Administrativo y Financiero	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	1
Directivo	8	6	Decano	Faculta de Artes	1
Directivo	8	6	Decano	Faculta de Ciencias	1
Directivo	8	6	Decano	Faculta de Ciencias Económicas	1
Directivo	8	6	Decano	Faculta de Derecho y Ciencias Políticas	1
Directivo	8	6	Decano	Faculta de Ingeniería	1
Directivo	6	5	Jefe de Oficina de Proyectos Especiales y Relaciones Interinstitucionales	Oficina de Proyectos Especiales Relaciones Interinstitucionales	1
Directivo	6	1	Jefe de Oficina de Relaciones Interinstitucionales y Cooperación Internacional	Oficina de Relaciones Interinstitucionales y Cooperación Internacional	1
Directivo	6	1	Jefe Oficina Gestión Documental	Oficina Gestión Documental	1
Directivo	6	1	Jefe de Admisiones y Registro	Oficina de Admisiones y Registro	1
Profesional	222	11	Profesional especializado	División del Sistema Integrado de Gestión	1
TOTAL					11

Fuente: Base de datos Oficina de Talento Humano.

Tabla 5. Cargos provistos por tipo de nombramiento.

NIVEL	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROVISIONAL	TOTAL
DIRECTIVO	11	17		28
ASESOR		5		5
PROFESIONAL	15	29	19	63
TECNICO			20	20
ASISTENCIAL		1	46	47
TOTAL	26	52	85	163

Fuente: Base de datos Oficina de Talento Humano.

9. CONCLUSIONES

Con este informe se puede concluir que a fecha 31 de diciembre de 2022, de un total de ciento noventa y nueve (199) empleos de carrera Administrativa que conforman la planta global de Unitrónico, ciento ochenta y ocho (188) se encontraban en vacancia definitiva. Sin embargo, las vacantes han sido provistas por ciento veintiuno (121) servidores en provisionalidad que equivalen al sesenta y uno por ciento (61%) del total de las vacantes, cuarenta y seis (46) cargos con vinculación de libre nombramiento y remoción que equivalen al veintitrés por ciento (23%), veintiuno (21) cargos de periodo fijo que equivalen al once por ciento (11%) y el restante equivalente a 11 empleos vacantes se encontraban pendientes por proveer.

