



Universidad
del Cauca

Vigilada Mineducación

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD DEL CAUCA

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se consolida el Plan Anual de Vacantes 2023 de la Universidad del Cauca, mediante el cual se estructura de manera sistematizada, organizada y actualizada la información correspondiente de los cargos vacantes de la Universidad del Cauca, en articulación al Plan Estratégico de Talento Humano y en concordancia con el actual Plan de Desarrollo institucional 2023 - 2027, “Por una Universidad de Excelencia y Solidaria”.

En este sentido, la Universidad del Cauca, tiene entre otros propósitos, que sus diferentes dependencias cuenten con el Talento Humano necesario e idóneo para el desarrollo de las funciones y así un responsable ejercicio como institución universitaria.

A continuación se presenta, la descripción de cargos que quedan en vacancias temporal o definitiva, la naturaleza y niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso a la pensión de jubilación de sus titulares, El desarrollo de este documento permite la planificación y administración, en tiempo real, de aspectos estratégicos, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento y condiciones de eficiencia alineados al propósito principal de la Universidad.

PLAN

ANUAL

DE

VACANTES

2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	4
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	7
EMPLEO PÚBLICO	7
SERVIDOR PÚBLICO UNIVERSITARIO:	8
VACANCIA:	8
VACANCIA DEFINITIVA	8
VACANCIA TEMPORAL	9
DEFINICIÓN, NATURALEZA Y NIVELES DE LOS EMPLEOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA	11
CATEGORÍA DE LOS SERVIDORES UNIVERSITARIOS.....	11
EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	11
EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	12
EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	13
EMPLEADOS PROVISIONALES	13
TRABAJADORES OFICIALES	13
NIVELES DE EMPLEOS:	13
4. METODOLOGÍA.....	15
5. RESULTADOS CONSOLIDADOS AÑO ANTERIOR (2022)	17
6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	18
7. ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS 2022	22
PROVISIÓN DE EMPLEOS DESEMPEÑADOS POR TRABAJADORES.	23
PROYECCIONES DE RETIRO 2023.....	24

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo dar a conocer la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativo de la Universidad del Cauca, por medio del análisis de planta, y la provisión de empleo, como parte de la estrategia organizacional para disponer de la gestión del talento humano y garantizar el funcionamiento de la Institución.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Identificar las necesidades de personal de planta, como estructura organizacional.
- ✚ Conocer los cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- ✚ Garantizar el cumplimiento de las funciones y servicios que se prestan, en función del cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.
- ✚ Actualizar el estado de los cargos vacantes.
- ✚ Dar a conocer la forma de provisión de los cargos vacantes.
- ✚ Propiciar el trámite de las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la Institución.

2. MARCO NORMATIVO

Cabe mencionar que el presente Plan Anual de Vacantes 2023 se rige bajo la normatividad legal vigente a nivel nacional y normatividad a nivel institucional referente a la Universidad del Cauca, a continuación, se relacionan las bases legales que atañen el presente plan, la cual es pertinente para su desarrollo.

NORMA	EPÍGRAFE	ARTÍCULO
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión	Artículo 3. Políticas de Desarrollo Administrativo (...) c) <i>Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”</i>

NORMA	EPIGRAFE	ARTÍCULO
<p>Decreto 612 de 2018.</p>	<p>Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</p>	<p>“Artículo 1. (...) 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. <i>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:</i> 1. (...) 2. <i>Plan Anual de Adquisiciones</i> 3. <i>Plan Anual de Vacantes</i> 4. (...)”</p>

3. MARCO CONCEPTUAL

La Universidad del Cauca es un ente universitario autónomo del orden nacional vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con régimen especial, con Personería Jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, creada por el Decreto de 24 de abril de 1827 dictado por el Presidente de la República General Francisco de Paula Santander, en desarrollo de la Ley del 18 de mayo de 1826 e instalada el 11 de noviembre de 1827. Su nacionalización fue ratificada por la Ley 65 de 1964 y su decreto reglamentario 1979 de 1965.

Como parte del direccionamiento estratégico se establece el Acuerdo 105 de 1993, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad del Cauca, el cual mediante el artículo 49 (posteriormente modificado por Acuerdo N° 003 de 2012 – artículo séptimo) se establece la estructura orgánica de la Universidad del Cauca, siendo un instrumento de gestión que permite definir las funciones de las unidades administrativas que conforman la institución y que contribuyen al cumplimiento del propósito misional.

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Servidor Público Universitario: El artículo 1. del Acuerdo 007 de 2006, emitido por el consejo superior de la Universidad del Cauca, define el servidor público universitario como “la persona natural que en virtud de una vinculación laboral de carácter legal y reglamentaria o contractual, tiene a su cargo un conjunto de funciones, atribuciones, responsabilidades y deberes encaminados al cumplimiento de los fines y de la prestación de los servicios que demanda la Institución”, igualmente señala que “No tendrán el carácter de servidores universitarios, ni les será aplicable el presente Estatuto, a quienes en virtud de un contrato de prestación de servicios sean vinculados temporalmente a la Universidad, para la ejecución de un trabajo o el desarrollo de objetivos contractuales que no correspondan a las actividades ordinarias de la administración ni estén asignadas expresamente a un empleo de planta”

Vacancia: Hace referencia a aquellos empleos de carrera administrativa que no han sido provistos, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio como: renuncia, muerte del titular, reconocimiento de la pensión de vejez

- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017: A. Por renuncia regularmente aceptada.

B. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

C. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

D. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

E. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

F. Por revocatoria del nombramiento.

G. Por invalidez absoluta.'

H. Por estar gozando de pensión.

I. Por edad de retiro

J. Por traslado.

K. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.

- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias. encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017:

- A. Vacaciones.
- B. Licencia.
- C. Permiso remunerado.
- D. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- E. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- F. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- G. Período de prueba en otro empleo de carrera.

A fin de conocer la naturaleza de los empleos de carácter administrativo el Acuerdo 007 de 2006, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca, este Acuerdo señala pautas generales de administración de personal, con sujeción al marco legal, pero dentro del ejercicio de la autonomía que constitucionalmente le fue reconocida, señala y describe la categoría de los servidores Universitarios, los niveles de empleos, la provisión de empleos, así:

DEFINICIÓN, NATURALEZA Y NIVELES DE LOS EMPLEOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

CATEGORÍA DE LOS SERVIDORES UNIVERSITARIOS.

Los servidores vinculados laboralmente a la Planta Administrativa de la Universidad del Cauca, se clasifica en:

CLASIFICACIÓN PLANTA ADMINISTRATIVA
1. DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.
2. DE CARRERA ADMINISTRATIVA.
3. PROVISIONALES.
4. TRABAJADORES OFICIALES.

EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Son aquellos vinculados discrecionalmente a través de un nombramiento ordinario, para desempeñar temporalmente o a término indefinido un empleo de dirección, o de especial confianza o manejo, de la Planta Administrativa Universitaria. Serán empleados con categoría de libre nombramiento y remoción los siguientes:

EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Quienes desempeñan cargos de carácter académico-administrativo:
Decanos, Directores de Centro

Los clasificados en el nivel asesor, directivo o ejecutivo: Rector, Vicerrector,
Secretario General, Director de Unidad, Jefe de Oficina y Jefe de División

Aquellos cuya función principal implique la administración o el manejo
directo de bienes, dineros y/o valores públicos universitarios o a cargo de
la Universidad del Cauca: Profesionales Universitarios responsables de las
Áreas de Tesorería, Comercial e Inventarios, Técnico responsable de la
Caja General de la Universidad.

Los del nivel profesional del Grupo de Control Disciplinario Interno o la
dependencia a cargo de ejercer la acción disciplinaria en la Universidad.

Los del nivel Profesional, cuya función principal sea el apoyo administrativo
directo a los Despachos de Rectoría y Vicerrectorías.

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Son aquellos que se vinculan en período de prueba a cargos clasificados como de Carrera, y cuya selección, ingreso y permanencia obedecen al sistema de méritos que regula el Estatuto de Carrera Administrativa Universitaria. Se encuentran clasificados como tales, los demás empleados de planta no comprendidos en el Artículo anterior.

EMPLEADOS PROVISIONALES: Son los que en virtud de un nombramiento provisional desempeñan temporalmente y por un término máximo de seis (6) meses, mientras se convoca a concurso, un empleo de Carrera Administrativa vacante en la Planta Universitaria.

TRABAJADORES OFICIALES: Son los que se vinculan al servicio universitario a través de un contrato laboral, a término fijo o indefinido con período de prueba, para realizar labores de construcción, preparación de alimentos, actividades agropecuarias, de jardinería, aseo y mantenimiento de las edificaciones universitarias.

NIVELES DE EMPLEOS: De acuerdo con la naturaleza de las funciones, los requisitos y las competencias para su ejercicio, los empleos en la Universidad pertenecerán a los siguientes niveles:

1. Directivo: Corresponde a los empleos a los cuales se asignan funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos universitarios.

2. Ejecutivo: Son los empleos a los que corresponde la dirección, coordinación, supervisor y control de las Unidades o áreas internas encargadas de ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos universitarios.

3. Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de una carrera profesional regulada por la ley, y aquellos que, según su complejidad y competencia, les pueda corresponder funciones de dirección, coordinación y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4. Técnico: Son 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.

5. Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones, predominantemente manuales o de simple ejecución, involucran actividades de apoyo complementarias de las tareas de los niveles superiores.

Carrera Administrativa de la Universidad del Cauca, que posibilita a la Institución el establecimiento de un régimen sobre el manejo sistemático del talento humano administrativo, frente a los derechos, deberes, obligaciones, condiciones de ingreso y retiro, situaciones administrativas y evaluación del desempeño laboral; define al empleo de carrera administrativa como “un sistema técnico de administración de personal que busca, de una parte, garantizar la eficiencia de la administración universitaria en la defensa de la misión y de los principios orientadores de la Universidad del Cauca, y de otra, recabar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública universitaria, la estabilidad en los empleos y las posibilidades de capacitación y promoción de los empleados públicos que desempeñan cargos de Carrera.”

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se utilizó como referencia los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

De tal manera, se inicia con el análisis de planta actual, donde se relaciona los cargos en vacancia definitiva y temporal que deben ser provistos conforme su naturaleza, y en adelante para el periodo de ejecución del plan, se continúa con un seguimiento por medio de indicadores que permitan analizar nuevas situaciones de vacancia y los tipos de provisión que se garantizar el cumplimiento del propósito misional de la Universidad del Cauca.

PLAN

ANUAL

DE

VACANTES

2023

Indicadores:

1. Reemplazos en Cargos Vacancia temporal: número de reemplazos en cargos que durante el año quedaron en vacancia temporal por situaciones administrativas como: incapacidad, licencias o comisiones.
2. Cargos en vacancia definitiva: número de cargos que durante el año quedaron en vacancia definitiva por situaciones como retiros, pensión, o renunciaciones, entre otras.
3. Análisis de Provisión: Según la naturaleza de la vacante, registro del tipo de provisión realizada, y el porcentaje de cubrimiento de las vacantes
4. Proyección de Retiro: registro o número de retiros para el periodo (año) por situaciones previstas como renunciaciones y trámites de reconocimiento de pensión

5. RESULTADOS CONSOLIDADOS AÑO ANTERIOR (2022)

1. Remplazos en Cargos Vacancia temporal: 14

2. Cargos en vacancia definitiva:

Administrativos: 26

3. Análisis de Provisión: en fecha de corte a 31 de diciembre de 2022, se encuentran 5 cargos en vacancia.

Teniendo en cuenta lo anterior la fórmula del indicador es:

$$= \left(\frac{CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA - CARGOS EN VACANCIA A 31 DE DIC 2022}{CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA ADMINISTRATIVOS} \right) * 100$$

$$\text{Análisis de Provisión} = \left(\frac{26 - 5}{26} \right) * 100 = \left(\frac{21}{26} \right) * 100$$

ANÁLISIS DE PROVISIÓN 80,76%

4. Proyección de Retiro:

PROYECTADO (A 31 DE ENERO DE 2021)	5
RESULTADO (A 31 DE DICIEMBRE DE 2021):	26 RETIROS pensión, fallecimiento, renuncia y/o despido con justa causa

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Teniendo en cuenta la autonomía y a fin instaurar parámetros administrativos, que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y estabilidad del empleo, como parte esencial para la prestación de servicios y consecución a los objetivos institucionales, en el año 2006 se aprueba el Acuerdo 007, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca, y el Acuerdo 006, por el cual se expide el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad del Cauca.

En el año 2019 se diseñó el proyecto denominado “Reclasificación de la Planta de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca”, estableciendo los objetivos principales, metas, actividades y recursos necesarios para llevar una nivelación salarial acorde a las necesidades Institucionales y las condiciones laborales dignas de sus servidores en cumplimiento del fortalecimiento Institucionales. Es así como mediante el Acuerdo Superior 032 de 2019, se fija la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad del Cauca y su artículo primero establece las denominaciones, códigos, grados y jornada de la planta global del personal administrativo, que se describe a continuación:

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
DIVISION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
ASIGNACION BASICA - ADMINISTRATIVOS 2022

DENOMINACION DE CARGOS	CODIGO	GRADO	No. CARGO
NIVEL DIRECTIVO			
Rector Universidad	0045	20	1
Vicerrector o Director Administrativo de Universidad	0060	15	4
Decano de Universidad o de Escuela Superior	0085	10	9
Director de Escuela o Instituto o de Centro o Jefe de Depto. de Universidad	0095	07	2
Director de Escuela o Instituto o de Centro o Jefe de Depto. de Universidad	0095	04	4
Secretario General de Institución Universitaria o Escuela Tecnol o Inst. Tecnol	0185	06	1
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora	1045	07	3
Asesor	1020	04	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	2028	16	6
Profesional Especializado	2028	15	4
Profesional Especializado	2028	13	9
Profesional Especializado	2028	12	1
Profesional Universitario	2044	11	11
Profesional Universitario	2044	09	14
Profesional Universitario	2044	08	3
Profesional Universitario	2044	07	8
Profesional Universitario	2044	06	13
Profesional Universitario	2044	05	15
Profesional Universitario	2044	04	11
Profesional Universitario	2044	02	9
Médico (Medio Tiempo)	2085	13	2
Odontologo (Medio Tiempo)	2087	13	4
Médico Especialista (Medio T.)	2120	17	1
NIVEL TECNICO			
Técnico Administrativo	3124	16	4
Técnico Administrativo	3124	15	10
Técnico Administrativo	3124	14	13
Técnico Administrativo	3124	13	17
Técnico Administrativo	3124	12	18
Técnico Administrativo	3124	11	41

Técnico Administrativo	3124	08	3
Técnico Operativo	3132	15	3
Técnico Operativo	3132	13	14
Técnico Operativo	3132	12	20
Instructor	3070	12	5
Instructor (Medio Tiempo)	3070	12	8
Técnico	3100	16	3
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	4210	21	5
Secretario Ejecutivo	4210	20	13
Secretario Ejecutivo	4210	17	13
Secretario Ejecutivo	4210	15	1
Auxiliar Administrativo	4044	16	4
Auxiliar Administrativo	4044	15	34
Auxiliar Administrativo	4044	13	9
Auxiliar Administrativo	4044	12	1
Supervisor	4220	18	1
Operario Calificado	4169	19	22
Operario Calificado	4169	17	16
Operario Calificado	4169	15	12
Operario Calificado	4169	14	4
Auxiliar de Servicio General	4064	13	8
Enfermero Auxiliar	4128	15	4
Conductor Mecánico	4103	14	11
Celador	4097	11	34
Auxiliar de Mantenimiento	5400	08	63
Oficial de Mantenimiento	5400	11	6
Oficial de Mantenimiento	5400	12	1
TOTALES			557

EMPLEOS DE CARRERA Y TEMPORALES

NIVEL	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VANCANTE	TOTAL /NIVEL
ASESOR	0	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	6	0	18	69	2	95
TÉCNICO	4	0	20	133	2	159
ASISTENCIAL	1	0	32	156	3	192
TOTAL/EMPLEOS	11	0	70	358	7	446

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	0	21	0	21
ASESOR	1	3	0	4
PROFESIONAL	2	14	0	16
TÉCNICO		0	0	0
ASISTENCIAL		0	0	0
TOTAL/EMPLEOS	3	38	0	41

TRABAJADORES OFICIALES	69	1	70
-------------------------------	----	---	----

REEMPLAZO TEMPORAL	
	0
	1
	2
	0
	0
	3
TOTAL	6

Fuente: Elaboración propia, información suministrada por el Grupo de Nomina. Div. Gestión del Talento Humano con corte a 31 de dic 2022

7. ANALISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS 2022

Teniendo en cuenta la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política, de sus facultades legales y las otorgadas por los Artículos 28, 57 y 65, literal d) de la Ley 30 de 1992 y Artículo 13 del Acuerdo Número 105 de 1993

-Estatuto General de la Universidad del Cauca; se expide el Estatuto de Personal Administrativo (Acuerdo 007 de 2006), el cual señala en su Capítulo III la provisión de empleos, describiendo las diferentes formas de provisión para desempeñar un cargo dentro de la Universidad, atendiendo los requerimientos y parámetros a que haya necesidad, siguiendo el procedimiento adecuado para seleccionar los candidatos calificados para desempeñar las funciones requeridas.

En función de lo anterior se describe las categorías para la provisión de empleo:

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución rectoral.

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA: La provisión de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, cuyas pautas generales están previstas en el Estatuto de Carrera Administrativa Universitaria. El nombramiento se efectuará en período de prueba mediante resolución rectoral

PROVISIÓN DE EMPLEOS DESEMPEÑADOS POR TRABAJADORES

Término indefinido con período de prueba o a término fijo, y sus funciones, deberes, derechos y obligaciones, se estipularán en el contrato de trabajo. Los términos de selección de los trabajadores serán los previstos en el Reglamento Interno de Trabajo.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN: Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán

1. Por Traslado: Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca la Universidad dentro o fuera del municipio de Popayán. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado trasladado requisitos adicionales para su desempeño.

2. Por Encargo: Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.

3. Por Ascenso: Consiste en la ubicación de un empleado de carrera, con base en el mérito, en un cargo de nivel o grado superior, conforme al procedimiento previsto por el Estatuto de Carrera Universitaria.

PROYECCIONES DE RETIRO 2023

Considerando la normatividad que regula la materia, la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad del Cauca analizó con corte a 31 de diciembre de 2022, las renunciaciones y trámites de reconocimiento de pensión de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023, se tiene previsto presuntamente el retiro de seis (6) servidores del nivel directivo un servidor (1), nivel técnico un (1) servidor, nivel asistencial cuatro (4) servidores, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 71, 72 del Acuerdo 006 y el Artículo 53 del Acuerdo 007, se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

VERSIÓN 01

División de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2023

PLAN

ANUAL

DE

VACANTES

2023

Universidad del Cauca

rhumanos@unicauca.edu.co www.unicauca.edu.co

Calle 4 # N° 5-30 Popayán – Cauca – Colombia

PBX: 8209900 Ext: 1155 – 1160

Nit: 891500319-2