



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

**“CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE
ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD
TRADICIONAL”**

2026

INDICE DE CONTENIDOS

1. Presentación

2. Introducción

3. Marco estratégico y normativo

- 3.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- 3.2. Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano
- 3.3. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno
- 3.4. Marco normativo de la planeación y provisión del empleo público

4. Diagnóstico institucional de la planta

- 4.1. Estructura orgánica
- 4.2. Planta administrativa
- 4.3. Planta docente
- 4.4. Distribución de cargos por nivel y dependencia

5. Diagnóstico de vacantes

- 5.1. Vacantes administrativas
- 5.2. Vacantes docentes
- 5.3. Análisis cuantitativo y cualitativo de vacantes

6. Clasificación estratégica de vacantes

- 6.1. Tipología de vacantes (críticas, misionales, operativas y de soporte)
- 6.2. Impacto institucional de las vacantes
- 6.3. Riesgos asociados a la no provisión

7. Priorización institucional de vacantes (NUEVO)

- 7.1. Criterios de priorización
- 7.2. Vacantes priorizadas por impacto institucional
- 7.3. Enfoque de equidad territorial y continuidad del servicio

8. Estrategia de provisión de vacantes

- 8.1. Mecanismos de provisión (encargo, provisionalidad, concurso, etc.)
- 8.2. Provisión de vacantes administrativas
- 8.3. Provisión de vacantes docentes
- 8.4. Enfoque de mérito, transparencia e inclusión

9. Planeación anual de la provisión

- 9.1. Vacantes a proveer en la vigencia
- 9.2. Cronograma institucional de provisión
- 9.3. Articulación con presupuesto y planeación

10. Matriz de intervención y trazabilidad del Plan (NUEVO – MIPG)

- 10.1. Relación Vacantes – Riesgos – Provisión
- 10.2. Matriz de vacantes, prioridad, responsables e indicadores

11. Indicadores, metas y seguimiento

- 11.1. Indicadores de cobertura
- 11.2. Indicadores de oportunidad
- 11.3. Indicadores de impacto institucional

12. Gobernanza y responsabilidades

- 12.1. Dirección de Talento Humano
- 12.2. Rectoría
- 12.3. Dependencias
- 12.4. Planeación y Control Interno

13. Gestión de riesgos del Plan de Vacantes

- 13.1. Identificación de riesgos
- 13.2. Medidas de mitigación
- 13.3. Seguimiento y control

14. Recursos y sostenibilidad

15. Conclusiones

1. PRESENTACION

El Plan de Vacantes y Provisión de la Universidad de Cundinamarca es el instrumento institucional mediante el cual se planea, organiza y gestiona la provisión de los empleos de la planta administrativa y docente, con el propósito de garantizar la continuidad del servicio público educativo, el cumplimiento de la misión universitaria y la sostenibilidad de los procesos académicos y administrativos.

Este Plan se formula en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que orienta a las entidades públicas a planear de manera anticipada y estratégica el ingreso, la permanencia y el desarrollo de su personal, bajo criterios de mérito, eficiencia, equidad y transparencia.

En este marco, la Universidad de Cundinamarca reconoce que la adecuada gestión de las vacantes no constituye únicamente un trámite administrativo, sino un componente esencial de la calidad institucional, la gestión del riesgo, la estabilidad organizacional y el logro de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

El presente Plan permite identificar, analizar, clasificar y priorizar las vacantes existentes, definir los mecanismos de provisión más adecuados y establecer un esquema de seguimiento y control que garantice que la provisión del empleo público responda a las necesidades reales de la institución, a la disponibilidad presupuestal y al marco normativo vigente.

Con su implementación, la Universidad fortalece la transparencia, la planeación del empleo público, la equidad en el acceso a los cargos y la protección del interés general, asegurando que cada cargo provisto contribuya efectivamente al desarrollo académico, administrativo y social de la Universidad de Cundinamarca.

2. INTRODUCCION

La gestión de las vacantes y la provisión del empleo público constituyen uno de los pilares fundamentales para garantizar la continuidad, calidad y sostenibilidad del servicio educativo que presta la Universidad de Cundinamarca. La adecuada ocupación de los cargos de la planta administrativa y docente no solo asegura el funcionamiento operativo de la institución, sino que incide directamente en la calidad académica, el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la gestión del riesgo y la confianza de la comunidad universitaria y de los organismos de control.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la planeación del empleo público debe responder a una lógica de anticipación, priorización y alineación con los objetivos institucionales. Esto implica que las vacantes no pueden gestionarse de manera reactiva o aislada, sino como parte de un sistema integral de gestión del talento humano que articula la planeación estratégica, la gestión presupuestal, la evaluación del desempeño y el mejoramiento continuo.

La Universidad de Cundinamarca, en coherencia con su Modelo Educativo Digital Transmoderno y con su Plan Estratégico de Talento Humano, reconoce que cada cargo vacante representa no solo una necesidad administrativa, sino un riesgo potencial para la calidad, la oportunidad y la equidad en la prestación del servicio educativo. Por ello, el presente Plan de Vacantes y Provisión se formula como un instrumento de gestión que permite identificar, analizar, clasificar y priorizar las vacantes, definiendo los mecanismos más idóneos para su provisión bajo criterios de mérito, transparencia, eficiencia y sostenibilidad fiscal.

Este Plan incorpora además un enfoque de gestión del riesgo, de equidad territorial y de continuidad del servicio, de manera que la provisión de los cargos se oriente prioritariamente a aquellos empleos que tienen mayor impacto sobre los procesos misionales, la acreditación, el control interno, la atención a los estudiantes y el cumplimiento de las obligaciones legales de la Universidad.

En este sentido, el Plan de Vacantes y Provisión se convierte en una herramienta clave para la toma de decisiones por parte de la Rectoría, la Dirección de Talento Humano y las demás instancias de gobierno universitario, garantizando que la gestión del empleo público contribuya de manera efectiva al fortalecimiento institucional, al buen gobierno y a la excelencia académica de la Universidad de Cundinamarca.

3. MARCO ESTRATÉGICO Y NORMATIVO

3.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan de Vacantes y Provisión de la Universidad de Cundinamarca se articula de manera directa al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual establece que las entidades públicas deben planear de manera anticipada y estratégica el ingreso, la permanencia y el desarrollo de sus servidores, con base en las necesidades institucionales, la gestión del riesgo y la sostenibilidad del servicio.

En este marco, la planeación de vacantes constituye un componente esencial del ciclo de gestión del talento humano, en tanto permite identificar brechas de capacidad, anticipar necesidades de provisión, priorizar cargos críticos y garantizar la continuidad de los procesos misionales y de apoyo. El Plan no se limita a listar cargos vacantes, sino que define un esquema de clasificación, priorización y provisión alineado a los objetivos estratégicos de la Universidad y a los resultados de su gestión.

Así mismo, el Plan se integra al componente de Planeación Institucional del MIPG, al articularse con el Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano y el presupuesto, asegurando que la provisión del empleo público responda a criterios de eficiencia, oportunidad y sostenibilidad fiscal, y que contribuya al mejoramiento del desempeño institucional medido a través del FURAG.

3.2. Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan de Vacantes y Provisión es un instrumento operativo del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca, en la medida en que permite materializar uno de sus ejes fundamentales: garantizar que la institución cuente con el talento humano suficiente, idóneo y oportuno para cumplir su misión.

A través de la identificación, clasificación y provisión priorizada de vacantes, este Plan contribuye al cierre de brechas de capacidad institucional, a la reducción de la sobrecarga laboral y al fortalecimiento de la calidad de los procesos académicos y administrativos. De esta manera, la provisión de los cargos no se concibe como un fin en sí mismo, sino como un medio para mejorar el desempeño, el clima organizacional y la sostenibilidad del talento humano.

La articulación entre ambos instrumentos garantiza que las decisiones de provisión estén alineadas con las necesidades reales de la Universidad, con los ejes de desarrollo del talento humano y con las metas institucionales definidas para la vigencia.

3.3. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno

El Plan de Vacantes y Provisión se alinea con el Modelo Educativo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca, al reconocer que la transformación del proyecto educativo exige una planta docente y administrativa que cuente con las competencias, capacidades y perfiles adecuados para responder a los retos de la educación superior contemporánea.

En este sentido, la provisión de cargos se orienta a fortalecer la capacidad institucional para implementar procesos de innovación, transformación digital, gestión del conocimiento y articulación territorial, elementos centrales del Modelo.

La planificación de vacantes permite asegurar que los perfiles requeridos por el modelo educativo estén disponibles en las sedes, seccionales y extensiones, garantizando coherencia entre la estructura organizacional y el proyecto académico.

Así, el Plan de Vacantes no solo cubre ausencias, sino que contribuye activamente a la construcción del modelo universitario que la institución ha definido como horizonte estratégico.

3.4. Marco normativo de la planeación y provisión del empleo público

La formulación y ejecución del Plan de Vacantes y Provisión se sustenta en el marco normativo que regula el empleo público y la gestión del talento humano en Colombia, entre el cual se destacan, entre otras, las siguientes disposiciones:

- La Constitución Política de Colombia, en particular los principios de mérito, igualdad, eficiencia y transparencia en el acceso al empleo público.
- La Ley 909 de 2004, por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que establece los lineamientos para la administración del empleo público, la provisión de cargos y la planeación del talento humano.
- Las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP sobre planeación del empleo, administración de vacantes y provisión de cargos.
- Los estatutos internos de la Universidad de Cundinamarca, en particular el Estatuto del Personal Administrativo y el Estatuto del Profesor, que regulan los requisitos, formas de vinculación y mecanismos de provisión aplicables a cada tipo de cargo.

Este marco normativo garantiza que todas las actuaciones derivadas del Plan se desarrollen bajo los principios de legalidad, mérito, igualdad, publicidad y sostenibilidad fiscal, sin generar derechos adquiridos ni expectativas automáticas, y sujetas siempre a la disponibilidad presupuestal y a los actos administrativos que las formalicen.

4. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

4.1. Estructura orgánica

La Universidad de Cundinamarca cuenta con una estructura orgánica diseñada para garantizar el cumplimiento de sus funciones misionales de docencia, investigación, interacción social y gestión administrativa, conforme a los acuerdos del Consejo Superior y a los lineamientos del Modelo Educativo Digital Transmoderno.

La estructura se organiza en órganos de dirección, vicerrectorías, direcciones, oficinas, dependencias académicas y unidades de apoyo, distribuidas en sedes, seccionales y extensiones, lo que exige una adecuada planeación de la planta para asegurar cobertura territorial, coherencia funcional y continuidad del servicio.

La provisión de los cargos que conforman esta estructura es un factor crítico para la gobernabilidad institucional, la calidad académica y la gestión del riesgo, razón por la cual la planeación de vacantes se articula directamente con la estructura organizacional vigente.

4.2. Planta administrativa

La planta administrativa de la Universidad de Cundinamarca está conformada por los cargos responsables de la gestión directiva, la planeación, el control, el soporte administrativo, financiero, tecnológico y logístico que permiten el funcionamiento integral de la institución.

Estos cargos se distribuyen en los niveles directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con la normatividad nacional y los manuales de funciones y competencias vigentes. La adecuada provisión de esta planta es esencial para garantizar la eficiencia administrativa, el cumplimiento normativo, la atención a la comunidad universitaria y la sostenibilidad de los procesos institucionales.

Las vacantes en la planta administrativa generan riesgos asociados a sobrecarga laboral, retrasos en los procesos, debilitamiento del control interno y afectación en la calidad del servicio, lo que hace indispensable su análisis y provisión estratégica.

4.3. Planta docente

La planta docente constituye el núcleo del quehacer misional de la Universidad de Cundinamarca. Está integrada por los profesores encargados de desarrollar las funciones de docencia, investigación, extensión e interacción social, de conformidad con el Estatuto del Profesor y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

La cobertura, distribución y estabilidad de la planta docente inciden directamente en la calidad académica, la permanencia estudiantil, los procesos de acreditación y la capacidad institucional para responder a los retos del sistema de educación superior.

Por ello, la planeación de vacantes docentes se orienta a garantizar la continuidad de los programas académicos, la pertinencia de los perfiles requeridos y la equidad en la atención de las sedes y seccionales.

4.4. Distribución de cargos por nivel y dependencia

Los cargos de la Universidad de Cundinamarca se encuentran distribuidos por niveles jerárquicos y por dependencias, en coherencia con la estructura organizacional y los procesos institucionales.

Esta distribución permite identificar áreas con mayor concentración de talento humano, dependencias críticas para la operación y zonas de riesgo asociadas a vacantes persistentes o a déficit de personal. El análisis por niveles y dependencias constituye la base técnica para la clasificación estratégica de vacantes, la priorización de la provisión y la gestión del riesgo institucional.

La información detallada sobre la distribución de cargos, vacantes y ocupación por dependencia y nivel se incorpora en los anexos técnicos del Plan y se utiliza como insumo para la toma de decisiones en materia de provisión y planeación del empleo público.

5. DIAGNÓSTICO DE VACANTES

El diagnóstico de vacantes constituye el insumo central para la planeación del empleo público, en tanto permite identificar las brechas entre la estructura organizacional aprobada y la capacidad real de operación de la Universidad de Cundinamarca. Este análisis se realiza a partir de la planta vigente y del estado de ocupación de los cargos, considerando su impacto sobre la continuidad del servicio, la calidad académica y la gestión institucional.

5.1. Vacantes administrativas

Las vacantes administrativas corresponden a los cargos de la planta administrativa que, estando creados y financiados, no se encuentran provistos de manera definitiva o temporal. Estas vacantes afectan de manera directa la operación institucional, la gestión financiera, la planeación, el control, la gestión contractual, el soporte tecnológico y la atención a la comunidad universitaria.

Las vacantes en los niveles directivo, asesor y profesional representan un mayor nivel de riesgo institucional, debido a su incidencia en la toma de decisiones, el control interno, la formulación de políticas y la ejecución de procesos estratégicos. De igual forma, las vacantes en los niveles técnico y asistencial impactan la oportunidad y calidad del servicio, especialmente en áreas de atención al ciudadano, soporte académico y gestión administrativa.

La existencia de vacantes prolongadas genera sobrecarga laboral en los servidores vinculados, incrementa el riesgo de errores, afecta los tiempos de respuesta y

debilita la capacidad de la Universidad para cumplir oportunamente sus obligaciones legales y contractuales.

5.2. Vacantes docentes

Las vacantes docentes corresponden a los cargos de la planta profesoral que no se encuentran provistos y que afectan directamente el desarrollo de los programas académicos, la continuidad de las actividades de docencia, investigación e interacción social, así como los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad.

Estas vacantes pueden generar riesgos de desprogramación de asignaturas, incremento de contratación ocasional, sobrecarga académica y afectación de la experiencia formativa de los estudiantes, su impacto es particularmente crítico en programas acreditados, en procesos de renovación de registro calificado y en áreas estratégicas para el posicionamiento institucional.

Por ello, la planeación de la provisión docente debe considerar no solo el número de vacantes, sino también la pertinencia de los perfiles requeridos, la distribución territorial y la alineación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

5.3. Análisis cuantitativo y cualitativo de vacantes

El análisis cuantitativo permite identificar el número total de vacantes existentes, su distribución entre planta administrativa y docente, y su localización por sedes, seccionales y dependencias. Este análisis constituye la base para determinar la magnitud de la brecha de capacidad institucional.

El análisis cualitativo evalúa el impacto de dichas vacantes sobre la operación, el riesgo institucional, la calidad académica, el control interno y la atención al usuario. A partir de este enfoque se identifican vacantes críticas, misionales, operativas y de soporte, lo que permite orientar la priorización y definir los mecanismos de provisión más adecuados.

La integración de ambos análisis garantiza que la provisión del empleo público no responda únicamente a un criterio numérico, sino a una evaluación estratégica del impacto de cada vacante sobre el desempeño y la sostenibilidad de la Universidad de Cundinamarca.

6. CLASIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE VACANTES

La Universidad de Cundinamarca adopta un enfoque de clasificación estratégica de las vacantes con el fin de priorizar la provisión del empleo público en función del impacto institucional, la gestión del riesgo y la continuidad del servicio, esta clasificación permite orientar la toma de decisiones de manera técnica, objetiva y alineada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- **Vacantes críticas**

Corresponden a cargos cuya no provisión afecta de manera directa:

- El gobierno universitario.
- El control interno y disciplinario.
- Los procesos de acreditación.
- La gestión financiera y contractual.
- La dirección académica.

Incluyen, entre otros, cargos del nivel directivo, asesor y profesional con funciones estratégicas.

1 Vacantes misionales

Son aquellas que impactan directamente las funciones de docencia, investigación, extensión e interacción social. Comprenden principalmente cargos docentes y cargos administrativos vinculados al soporte académico.

2 Vacantes operativas

Corresponden a cargos que soportan la ejecución cotidiana de los procesos administrativos, financieros, tecnológicos y de atención al usuario.

3 Vacantes de soporte

Incluyen cargos de apoyo administrativo y logístico que, aunque no inciden directamente en la misión, permiten el funcionamiento regular de la institución.

6.2. Impacto institucional de las vacantes

La clasificación permite evaluar el impacto real de cada vacante sobre:

- La continuidad del servicio educativo.
- El cumplimiento de metas del Plan Rectoral.
- La calidad académica y los procesos de acreditación.
- La gestión financiera y contractual.
- El control interno y el cumplimiento normativo.
- La atención a estudiantes, docentes y ciudadanos.

Las vacantes críticas y misionales generan un mayor nivel de exposición al riesgo institucional y, por tanto, deben ser priorizadas en los procesos de provisión.

6.3. Riesgos asociados a la no provisión

La no provisión oportuna de vacantes genera riesgos institucionales, entre los cuales se destacan:

- Sobrecarga laboral y agotamiento del personal vinculado.
- Afectación en la calidad del servicio educativo.
- Debilitamiento del control interno.
- Pérdida de capacidad de gestión y gobernabilidad.
- Afectación de procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad.

La clasificación estratégica permite gestionar estos riesgos de manera preventiva, garantizando que la provisión del empleo público contribuya a la sostenibilidad, estabilidad y buen gobierno de la Universidad de Cundinamarca.

7. PRIORIZACIÓN INSTITUCIONAL DE VACANTES

La provisión de las vacantes en la Universidad de Cundinamarca se orienta bajo un enfoque de priorización institucional, con el fin de garantizar que los cargos que generan mayor impacto sobre la calidad académica, la continuidad del servicio, el cumplimiento normativo y la gestión del riesgo sean atendidos de manera preferente. Este enfoque permite tomar decisiones objetivas, transparentes y alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

7.1. Criterios de priorización

La priorización de las vacantes se realizará considerando, de manera integrada, los siguientes criterios:

- Impacto misional: Grado en que la vacante afecta la docencia, la investigación, la interacción social y la prestación directa del servicio educativo.
- Impacto en la calidad y acreditación: Incidencia del cargo en procesos de aseguramiento de la calidad, registros calificados y acreditaciones.
- Riesgo institucional: Nivel de exposición a riesgos operativos, jurídicos, financieros derivados de la no provisión.
- Continuidad del servicio: Afectación sobre la atención a estudiantes, docentes y comunidad universitaria.
- Equidad territorial: Necesidad de garantizar condiciones homogéneas de operación en sedes, seccionales y extensiones.
- Disponibilidad presupuestal: Viabilidad financiera para la provisión del cargo.

Estos criterios permiten ordenar las vacantes en función de su relevancia estratégica y no únicamente por su fecha de generación.

7.2. Vacantes priorizadas por impacto institucional

A partir de la aplicación de los criterios anteriores, la Universidad definirá un conjunto de vacantes priorizadas para su provisión durante la vigencia, dando prelación a:

- Vacantes clasificadas como críticas.
- Vacantes misionales que afecten directamente la oferta académica, la atención a estudiantes y los procesos de calidad.
- Cargos que, de no ser provistos, incrementen significativamente los riesgos institucionales o comprometan el cumplimiento de metas estratégicas.

Esta priorización se materializará en la programación anual de la provisión y en la asignación de los mecanismos más idóneos para cada cargo (encargo, provisionalidad, concurso, entre otros).

7.3. Enfoque de equidad territorial y continuidad del servicio

La Universidad de Cundinamarca, en su condición de institución multicampus, incorpora un enfoque de equidad territorial en la priorización de vacantes, de manera que la provisión de cargos contribuya a reducir brechas entre sedes, seccionales y extensiones.

Se dará especial atención a aquellas unidades que presenten déficits de personal que afecten la prestación del servicio, la atención a estudiantes o la ejecución de los procesos académicos y administrativos, garantizando que la provisión de vacantes fortalezca la cobertura, la calidad y la oportunidad del servicio educativo en todo el territorio institucional.

Este enfoque permite asegurar que la planeación del empleo público contribuya de manera efectiva a la cohesión institucional, la igualdad de condiciones y la sostenibilidad del proyecto educativo de la Universidad de Cundinamarca.

8. ESTRATEGIA DE PROVISIÓN DE VACANTES

La Universidad de Cundinamarca implementará una estrategia integral de provisión de vacantes orientada a garantizar la continuidad del servicio educativo, la estabilidad institucional y el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, eficiencia y sostenibilidad fiscal que rigen el empleo público.

Esta estrategia se fundamenta en la clasificación estratégica y la priorización institucional de las vacantes, de manera que la provisión de los cargos responda al impacto real que cada empleo tiene sobre la calidad académica, la operación administrativa, el control interno y la gestión del riesgo.

8.1. Principios de la provisión

La provisión de vacantes se regirá por los siguientes principios:

- Mérito: Acceso a los cargos con base en competencias, formación y experiencia.
- Transparencia: Procesos claros, documentados y verificables.
- Igualdad de oportunidades: Acceso sin discriminación.
- Eficiencia y oportunidad: Cobertura de vacantes en tiempos razonables.
- Sostenibilidad fiscal: Sujeción a disponibilidad presupuestal.
- Gestión del riesgo: Priorización de cargos críticos y misionales.

8.2. Mecanismos de provisión

La Universidad utilizará los mecanismos previstos en la normatividad vigente y en sus estatutos internos, entre ellos:

- Encargo
- Nombramiento provisional
- Concurso de méritos
- Comisiones
- Reubicaciones internas
- Vinculación docente conforme al Estatuto del Profesor

Cada mecanismo se aplicará según la naturaleza del cargo, la duración de la vacante y el nivel de impacto institucional.

8.3. Provisión de vacantes administrativas

Las vacantes administrativas se proveerán conforme a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Estatuto del Personal Administrativo.

Se priorizarán:

- Cargos críticos y misionales.
- Dependencias con mayor impacto operativo.
- Unidades con déficit de personal que afecte la continuidad del servicio.

La provisión podrá realizarse mediante encargo, provisionalidad o concurso, de acuerdo con la naturaleza del empleo y la disponibilidad de listas de elegibles.

8.4. Provisión de vacantes docentes

Las vacantes docentes se gestionarán conforme al Estatuto del Profesor y a las políticas institucionales de calidad académica.

Se dará prioridad a:

- Programas acreditados.
- Procesos de renovación de registro calificado.
- Áreas estratégicas del Modelo Educativo Digital Transmoderno.

Se utilizarán mecanismos de concurso, vinculación temporal o provisión conforme a la normativa interna.

8.5. Programación y seguimiento

La provisión de vacantes se incorporará al cronograma institucional y al plan de acción de Talento Humano, permitiendo:

- Monitoreo de tiempos de provisión.
- Seguimiento de cargos cubiertos.
- Evaluación de impacto sobre el servicio.

Este seguimiento permitirá ajustes oportunos y garantizará trazabilidad para Control Interno y FURAG.

9. VACANTES A PROVEER EN LA VIGENCIA

Con base en el diagnóstico de vacantes, la clasificación estratégica y la priorización institucional, la Universidad definirá anualmente el conjunto de vacantes que serán objeto de provisión durante la vigencia, dando prelación a:

- Vacantes clasificadas como **críticas**.
- Vacantes **misiónales** que afecten directamente la docencia, la calidad académica y la atención a los estudiantes.
- Cargos cuya no provisión genere riesgos significativos para la gestión institucional, el control interno o el cumplimiento normativo.

La relación de vacantes a proveer se consolidará en el plan de acción anual de Talento Humano y en los anexos técnicos del presente Plan.

9.1. Cronograma institucional de provisión

La provisión de las vacantes se organizará mediante un cronograma anual que establecerá, como mínimo:

- Identificación de la vacante.
- Mecanismo de provisión a utilizar.
- Dependencia responsable.
- Plazos estimados para la provisión.

Este cronograma permitirá planear y monitorear los tiempos de cobertura, reducir vacantes prolongadas y asegurar la continuidad del servicio.

9.2. Articulación con presupuesto y planeación

La provisión de vacantes estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y se articulará con el Plan Anual de Caja, el presupuesto de funcionamiento y los instrumentos de planeación institucional.

Ningún proceso de provisión generará compromisos financieros sin la respectiva certificación de disponibilidad presupuestal ni sin el acto administrativo que lo respalde, garantizando la sostenibilidad fiscal y el cumplimiento de las normas de responsabilidad presupuestal.

10. MATRIZ DE INTERVENCIÓN Y TRAZABILIDAD DEL PLAN

La Matriz de Intervención y Trazabilidad permite conectar de manera explícita el diagnóstico de vacantes, los riesgos institucionales, las decisiones de priorización y los mecanismos de provisión, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este instrumento garantiza que la gestión de las vacantes sea verificable, objetiva y alineada a los objetivos estratégicos de la Universidad.

10.1. Relación Vacantes – Riesgos – Provisión

Cada vacante identificada genera uno o varios riesgos institucionales cuando no es provista oportunamente. Entre los principales riesgos se destacan:

- Interrupción de la prestación del servicio educativo.
- Afectación de la calidad académica y de los procesos de acreditación.
- Sobrecarga laboral y desgaste del personal vinculado.
- Debilitamiento del control interno.
- Incumplimiento de obligaciones legales y contractuales.
- Riesgos financieros y reputacionales.

La provisión de vacantes se orienta, por tanto, como una medida de control y mitigación de estos riesgos, priorizando los cargos que generan mayor impacto institucional.

De conformidad con el diagnóstico de vacantes, la clasificación estratégica y la priorización institucional, y sujeto a la disponibilidad presupuestal y a los actos administrativos que lo autoricen, la Universidad proyecta adelantar durante la vigencia procesos de provisión mediante concurso de méritos para:

- Cinco (5) vacantes de nivel profesional de la planta administrativa
- Veinticinco (25) vacantes de carrera docente

TIPO DE PLANTA	VACANTES A PROVEER	MODALIDAD DE PROVISIÓN	FUNDAMENTO TÉCNICO	JUSTIFICACIÓN INSTITUCIONAL
Planta administrativa Nivel Profesional	5	Concurso de méritos	Vacantes definitivas identificadas en la planta administrativa, priorizadas por impacto misional, riesgo operativo y continuidad del servicio	Garantizar la provisión estable de cargos estratégicos para el funcionamiento administrativo, fortaleciendo la legalidad, la meritocracia y la sostenibilidad institucional
CARGOS VACANTES DEL NIVEL 3 EJECUTIVO DIRECTIVO		ENCARGO REDISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES		
PERSONAL DOCENTE				
Planta docente de carrera	25	Concurso de méritos conforme al Estatuto Docente	Vacantes estructurales en la planta docente requeridas para garantizar cobertura académica, calidad exigida por el MEN y los procesos de servicio educativo	Fortalecer la estabilidad de la planta profesoral, reducir la dependencia de contratación temporal y asegurar la calidad académica de los procesos de acreditación

11.INDICADORES, METAS Y SEGUIMIENTO

La ejecución del Plan de Vacantes y Provisión será objeto de seguimiento sistemático mediante un conjunto de indicadores que permiten evaluar la cobertura, la oportunidad y el impacto institucional de la provisión del empleo público, en

coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los criterios de evaluación del FURAG.

El sistema de seguimiento busca asegurar que las decisiones de provisión respondan a criterios de necesidad institucional, continuidad del servicio, eficiencia administrativa y mitigación del riesgo, y no a dinámicas reactivas o discrecionales.

11.1. Indicadores de cobertura

Estos indicadores miden el grado en que la Universidad logra cubrir las vacantes identificadas como necesarias para el funcionamiento institucional.

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Tasa de vacantes cubiertas	$(\text{Número de vacantes provistas} / \text{Total de vacantes identificadas}) \times 100$	Anual	Dirección de Talento Humano
Cobertura de vacantes prioritizadas	$(\text{Vacantes críticas y misionales provistas} / \text{Total de vacantes críticas y misionales}) \times 100$	Anual	Dirección de Talento Humano

Estos indicadores permiten verificar si la provisión avanza de manera equitativa, evitando concentración de talento humano en unas sedes y déficit en otras.

11.2. Indicadores de oportunidad

Evalúan la capacidad institucional para proveer oportunamente los cargos requeridos, minimizando los periodos de desatención del servicio.

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Vacantes críticas sin provisión	Número de vacantes críticas que superan el tiempo máximo sin provisión	Mensual	Talento Humano / Rectoría

Estos indicadores son clave para evaluar la gestión del riesgo operativo y la continuidad del servicio público.

11.3. Indicadores de impacto institucional

Miden los efectos reales de la provisión de vacantes sobre el desempeño institucional, la calidad del servicio y la sostenibilidad de los procesos misionales.

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Impacto en Clima Laboral	Variación del indicador de carga laboral y satisfacción en Clima 2027 vs 2025	Bienal	Talento Humano

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Cumplimiento de metas institucionales	% de metas del PDI alcanzadas sin afectación por déficit de personal	Anual	Planeación

11.4. Esquema de seguimiento y reporte

El seguimiento al Plan de Vacantes se realizará mediante un esquema institucional de gobernanza que garantiza trazabilidad y control:

- Seguimiento mensual de vacantes críticas y misionales por parte de la Dirección de Talento Humano.
- Reporte anual a la alta dirección sobre cobertura, oportunidad y riesgos.
- Integración de indicadores al tablero de control de MIPG y FURAG.
- Auditoría y verificación por parte de Control Interno.

Toda la información será consolidada en una matriz institucional de vacantes, que permitirá identificar en tiempo real el estado de cada cargo, su prioridad, el método de provisión y los riesgos asociados.

12. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES

La implementación del Plan de Vacantes y Provisión se rige por un modelo de gobernanza que garantiza legalidad, trazabilidad, control, articulación interdependencial y toma de decisiones basada en evidencia, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al Sistema de Control Interno.

Este esquema asegura que la provisión del empleo público no se realice de manera discrecional, sino como un proceso institucional planificado, priorizado y controlado.

12.1. Dirección de Talento Humano

La Dirección de Talento Humano es la instancia técnica responsable de la planeación, gestión y seguimiento del Plan de Vacantes y Provisión. Le corresponde:

- Consolidar y actualizar el diagnóstico de vacantes administrativas y docentes.

- Clasificar las vacantes según su criticidad, impacto institucional y nivel de riesgo.
- Formular la propuesta anual de priorización y provisión de vacantes.
- Definir y aplicar los mecanismos de provisión conforme al régimen jurídico aplicable.
- Administrar el Banco de Hojas de Vida y los instrumentos de mérito.
- Hacer seguimiento permanente a los tiempos de provisión, cobertura y riesgos.
- Reportar periódicamente a Rectoría, Planeación y Control Interno el estado del Plan.

12.2. La Alta Dirección

Ejerce la dirección estratégica del Plan, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y la sostenibilidad del servicio. Le corresponde:

- Aprobar la priorización anual de vacantes y la estrategia de provisión.
- Autorizar la provisión de vacantes críticas y misionales.
- Tomar decisiones frente a escenarios de riesgo institucional derivados de déficit de personal.
- Garantizar la articulación del Plan con el presupuesto, el Plan de Desarrollo y las metas institucionales.

12.3. Dependencias

Las dependencias académicas y administrativas son corresponsables de la correcta identificación y gestión de las necesidades de personal. Les corresponde:

- Reportar oportunamente las vacantes, novedades y riesgos asociados a déficit de personal.
- Justificar técnicamente las necesidades de provisión.
- Participar en la priorización institucional de vacantes.
- Garantizar la adecuada inducción y acompañamiento de los servidores vinculados.

12.4. Planeación y Control Interno

Estas instancias garantizan la coherencia estratégica, la legalidad y el control del Plan.

Planeación Institucional:

- Integra el Plan de Vacantes al Plan de Desarrollo, MIPG y FURAG.
- Verifica la coherencia entre provisión, metas institucionales y presupuesto.

Control Interno:

- Evalúa la legalidad, trazabilidad y control del proceso de provisión.
- Verifica la gestión de riesgos asociados a vacantes críticas.
- Incorpora el Plan dentro del mapa de riesgos institucional.

13. GESTIÓN DE RIESGOS DEL PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN

La gestión de riesgos del Plan de Vacantes y Provisión se desarrolla en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema de Control Interno y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de anticipar, analizar y gestionar aquellos factores que puedan incidir en la adecuada provisión de los cargos y en la continuidad del servicio educativo.

Este enfoque reconoce que la planeación y provisión de vacantes forma parte de la gestión integral del talento humano y que su adecuada administración contribuye a la estabilidad institucional, la calidad académica y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad de Cundinamarca.

13.1 Identificación de riesgos

En el marco del Plan de Vacantes y Provisión se identifican diferentes factores que, de no ser gestionados oportunamente, podrían afectar el normal desarrollo de los

procesos académicos y administrativos. Estos factores se agrupan en las siguientes categorías:

- **Riesgos estratégicos**

Relacionados con la disponibilidad de talento humano suficiente y pertinente para el cumplimiento del Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano y los procesos de aseguramiento de la calidad.

- **Riesgos operativos**

Asociados a la oportunidad en la provisión de los cargos y a la capacidad institucional para atender de manera eficiente las necesidades de estudiantes, docentes y dependencias administrativas.

- **Riesgos jurídicos**

Vinculados al cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, igualdad y debido proceso en los procesos de provisión del empleo público.

- **Riesgos financieros**

Relacionados con el uso eficiente y sostenible de los recursos destinados al talento humano.

13.2 Evaluación y priorización del riesgo

Las vacantes identificadas en el diagnóstico institucional se analizan teniendo en cuenta su impacto sobre:

- La continuidad del servicio educativo.
- El desarrollo de los procesos misionales y de apoyo.
- El cumplimiento normativo.
- La calidad académica y administrativa.

Las vacantes clasificadas como críticas y misionales reciben una atención prioritaria dentro del Plan, en tanto su provisión oportuna contribuye de manera significativa al logro de los objetivos institucionales y a la estabilidad organizacional.

Este análisis se articula con el Mapa de Riesgos Institucional y con los resultados del FURAG, favoreciendo una gestión integrada del riesgo en la Universidad.

13.3 Medidas de mitigación

Con el propósito de gestionar de manera adecuada los riesgos asociados a la provisión de vacantes, la Universidad de Cundinamarca implementa, entre otras, las siguientes medidas:

- Planeación y priorización de vacantes con base en criterios técnicos y de impacto institucional.
- Aplicación de los mecanismos de provisión previstos en la normativa vigente y en los estatutos internos.
- Registro y seguimiento de las vacantes a través de herramientas de trazabilidad institucional.
- Articulación permanente con la planeación presupuestal y financiera.
- Acompañamiento y verificación por parte de las instancias de Planeación y Control Interno.

Estas acciones permiten que la provisión del talento humano se realice de manera ordenada, transparente y alineada con las necesidades reales de la institución.

13.4 Seguimiento y control

El seguimiento a la gestión de vacantes y a los riesgos asociados se realizará de forma periódica mediante:

- La revisión del estado de vacantes priorizadas.
- El monitoreo de los tiempos de provisión.
- El análisis de los efectos sobre la operación institucional y la calidad del servicio.
- La presentación de informes a las instancias de dirección y control.

Este esquema facilita la toma de decisiones oportunas y el ajuste de las estrategias de provisión cuando sea necesario.

13.5 Articulación con MIPG y FURAG

La gestión de riesgos del Plan de Vacantes y Provisión se integra a los componentes del MIPG, especialmente a los relacionados con la planeación institucional, la gestión del talento humano y el control interno, y se refleja en los indicadores y resultados del FURAG.

De esta manera, la provisión de vacantes se consolida como un proceso estratégico que contribuye al fortalecimiento institucional, la calidad del servicio educativo y la sostenibilidad de la Universidad de Cundinamarca.

14. RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD

La ejecución del Plan de Vacantes y Provisión se desarrolla bajo criterios de sostenibilidad fiscal, eficiencia administrativa y responsabilidad institucional, garantizando que la provisión del empleo público no genere desequilibrios financieros ni afecte la viabilidad de la Universidad.

La planificación de vacantes y su provisión se articula con:

- El presupuesto institucional aprobado.
- La disponibilidad real de recursos financieros.
- Las proyecciones de crecimiento y reorganización institucional.
- Las metas del Plan de Desarrollo y del Plan Estratégico de Talento Humano.

La provisión de vacantes se realizará exclusivamente cuando exista viabilidad presupuestal certificada, concepto de impacto fiscal y autorización conforme a la normativa vigente, garantizando que ningún nombramiento, encargo o provisión transitoria se efectúe sin respaldo financiero ni soporte técnico.

Asimismo, la Universidad priorizará el uso eficiente del talento humano existente, mediante:

- Redistribución funcional cuando sea procedente.
- Optimización de cargas de trabajo.
- Movilidad interna y encargos.

- Procesos de provisión que minimicen la rotación innecesaria.

De esta manera, el Plan se consolida como un instrumento de gestión responsable del empleo público, alineado con los principios de sostenibilidad, austeridad, planeación y racionalidad del gasto.

15. CONCLUSIONES

El Plan de Vacantes y Provisión constituye el instrumento institucional mediante el cual la Universidad de Cundinamarca garantiza la continuidad del servicio público, la estabilidad de sus procesos misionales y la sostenibilidad de su talento humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Su formulación parte de un diagnóstico técnico de la planta, las vacantes y los riesgos asociados a su no provisión, permitiendo una toma de decisiones basada en evidencia, priorización institucional y enfoque de impacto.

La incorporación de criterios de priorización, trazabilidad, indicadores, gobernanza y gestión de riesgos asegura que la provisión de empleos no sea reactiva ni discrecional, sino planificada, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la Universidad.

Con la implementación de este Plan, la Universidad fortalece:

- La calidad y continuidad del servicio educativo.
- La equidad territorial entre sedes y unidades.
- La gestión estratégica del talento humano.
- La sostenibilidad fiscal y organizacional.

El Plan de Vacantes y Provisión se consolida, así como una herramienta de gobierno institucional, que permite anticipar necesidades, reducir riesgos operativos y garantizar que la Universidad cuente oportunamente con el talento humano requerido para cumplir su misión y responder a los desafíos de su crecimiento y transformación.



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO

4. REFERENCIAS

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2015). *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales*.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are We There Yet? What's Next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204. (Harvard Business Review. (<https://hbr.org/>))

Society for Human Resource Management (SHRM). (<https://www.shrm.org/>)

Muñoz Barrera Adriano (2023). *El mundo Digital Transmoderno MEDIT, una respuesta a la educación del siglo 21*. Universidad de Cundinamarca.

