



**UNIPAZ**  
Instituto Universitario de la Paz

20  
25



# **PLAN DE ANUAL DE VACANTES**

Gestión Humana

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1-3</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>2-4</b>
<b>3.</b>	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>3-5</b>
<b>4.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>4-6</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>5-7</b>
<b>6.</b>	<b>NECESIDADES DE PERSONAL - UNIPAZ .....</b>	<b>6-10</b>
6.1	PERSONAL ADMINISTRATIVO - UNIPAZ.....	6-10
	<b>Tabla 1. Número de personal administrativo vigencia 2024. ....</b>	<b>6-10</b>
	<b>Tabla 2. Composición personal administrativo, por código .....</b>	<b>6-11</b>
6.2	PERSONAL DOCENTE – UNIPAZ. ....	6-12
	<b>Tabla 3. Comportamiento estadístico – histórico (docentes UNIPAZ) .....</b>	<b>6-12</b>
6.3	VACANTES.....	6-13
	<b>Tabla 4. Vacantes Carrera Administrativa 2025.....</b>	<b>6-13</b>
<b>7.</b>	<b>METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....</b>	<b>7-14</b>
	<b>PROVISIÓN A CORTO PLAZO. ....</b>	<b>7-15</b>
	<b>PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO. ....</b>	<b>7-16</b>
<b>8.</b>	<b>INDICADOR .....</b>	<b>8-17</b>
8.1	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (SIGAC) .....	8-17
8.2	INDICADOR DE EFECTIVIDAD.....	8-17



SC5544-1



El presente Plan Anual de Vacantes para el año 2025 del Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ), se formula como un instrumento esencial para la gestión estratégica del talento humano, en cumplimiento de la normatividad vigente y en concordancia con los objetivos institucionales. Tiene como objetivo establecer un marco estructurado y eficiente para la gestión de puestos vacantes dentro de la institución, asegurando que la contratación de personal calificado y comprometido, permita mantener altos estándares académicos y administrativos que fortalezcan la misión institucional soportada en la educación de calidad y contribución al desarrollo de la comunidad universitaria.

Este plan se alinea con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reconociendo que el personal es el activo más importante de la institución. Así mismo, responde a la necesidad de asegurar una cobertura adecuada de las vacantes disponibles, promoviendo procesos de selección transparentes, equitativos y alineados con los valores y necesidades estratégicas de la institución. Además, busca optimizar los recursos y tiempos en la contratación, promoviendo un ambiente laboral dinámico y colaborativo que favorezca el crecimiento profesional tanto del personal académico como administrativo.

El plan de vacantes, proyectado por UNIPAZ para la vigencia 2025, se fundamenta en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y establece las directrices para la administración de personal en las entidades estatales, y en el Decreto 612 de 2018, que fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos. Asimismo, se consideran las normativas internas de UNIPAZ, asegurando la observancia de los principios de igualdad, mérito y transparencia en los procesos de provisión de cargos.

El acatamiento del plan permitirá definir los cargos que se proveerán mediante concurso de méritos o nombramiento provisional, asegurando la continuidad de las funciones y la prestación de servicios a la comunidad universitaria. Garantizará la cobertura a las vacantes identificadas.

De manera sincrónica, este plan se articula con el Plan Estratégico de Gestión Humana 2023-2025 de UNIPAZ, el cual establece la necesidad de contar con un inventario de los cargos que no han sido provistos de forma definitiva, y la identificación de vacantes temporales. Con este instrumento, UNIPAZ puede responder a sus necesidades de personal, en el marco de las funciones como Institución de Educación Superior, con el fin de garantizar la calidad en sus procesos y la prestación de servicios a la comunidad.



SC5544-1



### 2.1 OBJETIVO GENERAL

- Planear desde el área de Gestión Humana, la provisión oportuna y eficiente de personal administrativo y docente idóneo para el cumplimiento de la misión y visión institucional de UNIPAZ, en concordancia con la normatividad vigente y las políticas internas de la institución; cubriendo las necesidades de personal para el periodo anual.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, a partir de la revisión documental, el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la institución.
- Establecer las necesidades de personal para el periodo anual, con la intención de cubrir las vacantes de manera eficiente y rápida.
- Generar, en el marco de la confianza y la equidad, argumentos para adelantar procesos de selección transparentes, que aseguren la provisión de cargos, a partir del mérito, la igualdad y la no discriminación.



El referente normativo que sustenta el presente Plan Anual de Vacantes de UNIPAZ 2025 contempla las siguientes disposiciones legales; tanto del nivel nacional como de incidencia interna de la institución.

#### 3.1 NORMATIVA NACIONAL

**Constitución Política de Colombia de 1991:** El artículo 125 establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con las excepciones que determine la ley. El artículo 69 garantiza la autonomía universitaria, permitiendo a las instituciones de educación superior regirse por sus propios estatutos.

**Ley 30 de 1992:** Organiza el servicio público de la Educación Superior, otorgando autonomía a las instituciones universitarias para definir sus labores académicas y docentes, seleccionar a sus profesores y administrar sus recursos.

**Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo las funciones de las unidades de personal, incluyendo la elaboración del plan anual de vacantes.

**Ley 1960 de 2019:** Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, entre otras disposiciones.

**Decreto 1567 de 1998:** Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila normas sobre empleo público.

**Decreto 612 de 2018:** Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

#### 3.2 NORMATIVA INTERNA DE UNIPAZ

**Acuerdo CDI-001-2005:** Establece la planta de personal administrativo de UNIPAZ.

**Acuerdo CDI-05-2012:** Adopta la política para el desarrollo del Talento Humano, que contempla los mecanismos para garantizar el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.



**Acuerdo CDI-012-2013 y CDI 011-2018:** Estos acuerdos establecen la necesidad de reconocer y estimular el compromiso del personal docente, así como los estímulos académicos para el personal docente.

**Acuerdo No. CAC 045-2021:** Adopta los lineamientos que desarrollan la política de Bienestar Universitario en UNIPAZ.

**Resolución No. REC-0310-2021:** Adopta la política de Integridad de UNIPAZ.

**Manual específico de funciones y competencias laborales UNIPAZ:** Establece las funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la universidad.

### 3.3 OTROS ASPECTOS RELEVANTES

**Autonomía Universitaria:** La autonomía universitaria, consagrada en la Constitución Política y la Ley 30 de 1992, permite a UNIPAZ definir sus propias políticas de personal y estímulos. Esto incluye la facultad de establecer un sistema de compensación que responda a sus necesidades y objetivos específicos.

**Plan de Desarrollo Institucional (PDI):** El plan de previsión y plan anual de vacantes está alineado con los objetivos estratégicos del PDI de UNIPAZ.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El plan de previsión y plan anual de vacantes se integra con las dimensiones de talento humano del MIPG, buscando la mejora continua en la gestión de personal.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

El Marco Conceptual facilita la comprensión del Plan, el cual involucra temáticas influyentes en el proceso. A partir de lo anterior, se relacionan las siguientes:



**Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que busca garantizar la eficiencia en la gestión y el desarrollo de los programas académicos. En UNIPAZ, esto significaría que los empleados de carrera tienen derechos de ingreso, promoción y permanencia basados en el mérito, asegurando igualdad de oportunidades y estabilidad laboral. El ingreso a estos cargos se realiza a través de concursos de méritos que garanticen la transparencia y objetividad.

**Empleo Público:** Se define como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para llevarlas a cabo, con el fin de cumplir los objetivos de desarrollo y los fines del Estado.

**Empleados de Libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos nombrados para desempeñar cargos de dirección, confianza o manejo. UNIPAZ, debe identificar claramente estos cargos dentro de su estructura.

**Encargo:** Es una forma de provisión de vacantes, donde un empleado de carrera asume temporalmente las funciones de otro cargo vacante.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es una herramienta que busca simplificar e integrar los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad.

**Niveles de Empleos:** Los empleos clasificados según la naturaleza de sus funciones y las responsabilidades, en niveles como directivo, asesor, profesional, técnico y asistencia

**Nombramiento Ordinario:** Es el nombramiento para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

**Nombramiento Provisional:** Es una forma excepcional de proveer un empleo de carrera cuando no es posible hacerlo mediante encargo.

**Planta De Personal:** Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.

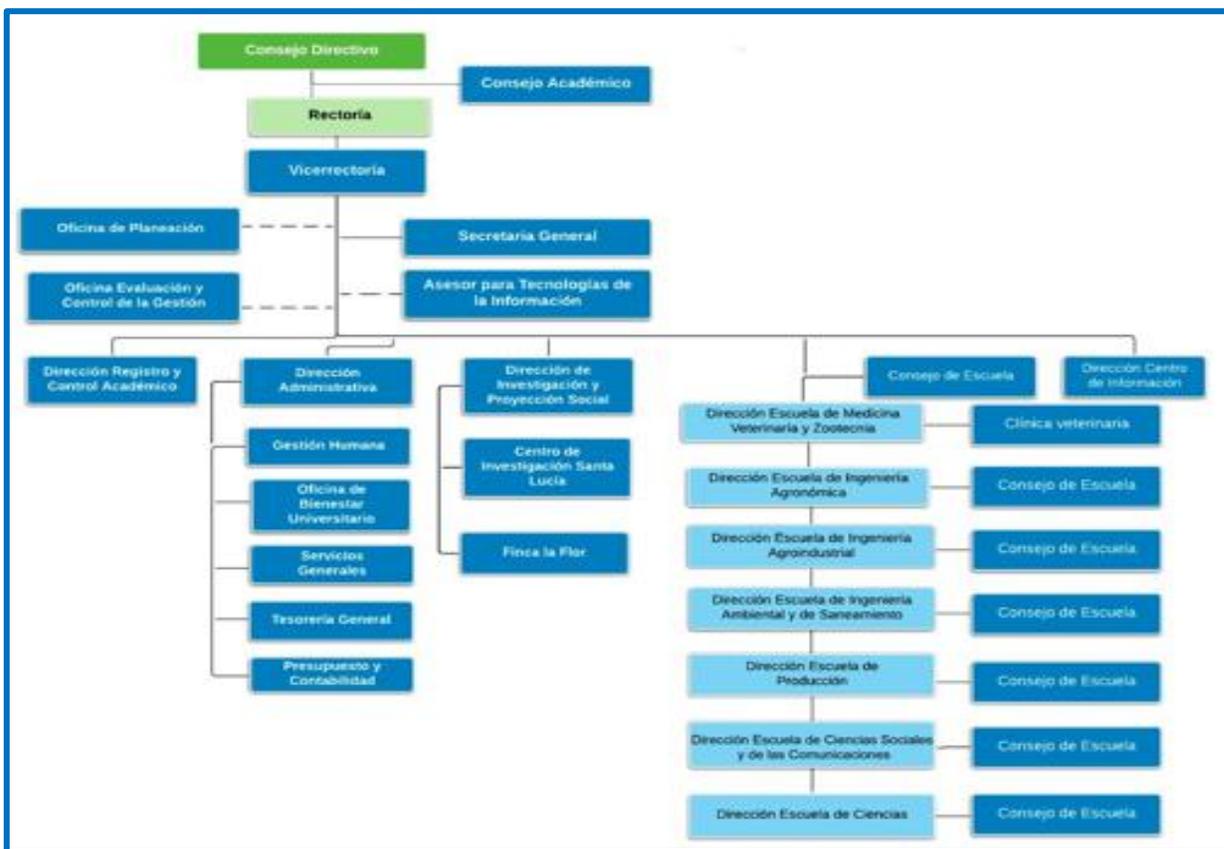
**Vacancia Definitiva:** Ocurre cuando un empleo no tiene un titular, lo que puede ser por renuncia, destitución, jubilación, etc.

**Vacancia Temporal:** Se produce cuando el titular de un cargo se ausenta temporalmente por vacaciones, licencias, etc.

## 5. MARCO INSTITUCIONAL

### 5.1 ORGANIGRAMA

UNIPAZ cuenta con la siguiente estructura funcional, administrativa:



## 5.2 MAPA DE PROCESOS

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado por UNIPAZ, en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad (SIGAC)





Fuente: [www.unipaz.edu.co](http://www.unipaz.edu.co)



SC5544-1



## 6. NECESIDADES DE PERSONAL - UNIPAZ

Atendiendo lo establecido en el numeral 1, Art. 17, Ley 909 de 2004 , por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, se concibe que las necesidades de personal son entendidas como “Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias”. Lo anterior conlleva a que UNIPAZ realice el análisis de la planta actual por niveles, la cual incluye en su totalidad, 40 cargos (36 administrativos<sup>1</sup> y 14 docentes).

La información sobre la planta de personal, de la institución, es fundamental, ya que refleja la distribución de cargos por niveles jerárquicos, los tipos de vinculación, las áreas de desempeño, entre otros aspectos relevantes. Con esta información, no solo se cumple con la normativa vigente, sino que también se identifican las necesidades de personal, se planifican los procesos de selección, capacitación y desarrollo, y se asegura una asignación adecuada de recursos. Para ello, es menester actualizar la información a través del análisis de las diferentes variables de caracterización, o un instrumento similar, donde se recopilen datos importantes relacionados con la antigüedad, el nivel educativo, la edad, el género, el tipo de vinculación y la experiencia laboral de los servidores y docentes vinculados a la institución.

Es importante resaltar que el conocimiento detallado de la planta de personal, permite orientar estrategias de gestión humana hacia el mejoramiento continuo y la creación de valor público. En UNIPAZ, el talento humano es el motor de la institución y, por lo tanto, su adecuada gestión es una prioridad institucional. Este análisis proporciona una base sólida para la elaboración del Plan Anual de Vacantes (PAV), lo cual conlleva a clasificar este análisis en dos grandes grupos: Administrativos y Docentes.

### 6.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO - UNIPAZ.

El personal administrativo de UNIPAZ, se organiza en 5 niveles, con diferentes códigos que les identifican.

**Tabla 1. Número de personal administrativo vigencia 2024.**

CÓDIGO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
48	DIRECTIVO	RECTOR	1
98	DIRECTIVO	VICERRECTOR	1

<sup>1</sup> Acuerdo CDI 025-24



CÓDIGO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
64	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	1
8	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	1
28	DIRECTIVO	DIRECTOR DE REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO	1
9	DIRECTIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1
6	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA BIENESTAR	1
6	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA DE SERVICIOS	1
28	DIRECTIVO	DIRECTOR CENTRO DE INFORMACIÓN	1
28	DIRECTIVO	DIRECTOR DE ESCUELA	8
28	DIRECTIVO	DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PLANEACIÓN	1
115	ASESOR	JEFE DE PLANEACIÓN	1
105	ASESOR	ASESOR EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1
105	ASESOR	JEFE DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	1
219	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO TESORERO PAGADOR	1
219	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO PARA PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	1
219	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
587	TÉCNICO	BIBLIOTECARIO	2
442	ASISTENCIAL	SECRETARIA	7
467	ASISTENCIAL	CELADOR	1
470	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>36</b>

Fuente: Acuerdo CDI 025-24 del 20 de diciembre de 2024

Tabla 2. Composición personal administrativo, por código

CÓDIGO	NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
6	DIRECTIVO	2
8	DIRECTIVO	1
9	DIRECTIVO	1
28	DIRECTIVO	11
48	DIRECTIVO	1
64	DIRECTIVO	1
98	DIRECTIVO	1
105	ASESOR	2
115	ASESOR	1
219	PROFESIONAL	5
442	ASISTENCIAL	7
467	ASISTENCIAL	1

CÓDIGO	NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
470	ASISTENCIAL	1
587	TECNICO	2

Fuente: Acuerdo CDI 025-24 del 20 de diciembre de 2024

## 6.2 PERSONAL DOCENTE – UNIPAZ.

La institución realizó la caracterización sobre el personal docente y de allí se obtuvieron datos representativos para el presente plan de vacantes. Este análisis arroja las siguientes estadísticas, de las cuales se desprende el promedio, según el comportamiento evidenciado; el cual permite proyectar consideraciones en el plan de vacantes.

Tabla 3. Comportamiento estadístico – histórico (docentes UNIPAZ)

PERIODO	DOCENTES VINCULADOS		TOTAL
	MODALIDAD	CONTRATADOS	
	PLANTA TIEMPO COMPLETO	OCASIONAL TIEMPO COMPLETO	
2020 A	16	181	197
2020 B	16	174	190
2021 A	16	182	198
2021 B	16	178	194
2022 A	15	190	205
2022 B	15	197	212
2023 A	14	217	231
2023 B	14	223	237

El promedio obtenido para los periodos de análisis (8 semestres), es de 193 docentes contratados por semestre. En ese orden de ideas, se toma este dato como referente para proyectar el número de vacantes a contemplar en el respectivo plan.

Se observa en el comportamiento de los datos históricos, que el personal docente de planta, se mantiene en los periodos, salvo en 4 de ellos, en donde la variación no es representativa frente al dato referente o base.

UNIPAZ en su proceso misional, contempla la expansión de su oferta académica, en el marco de la estrategia "UNIPAZ en tu Territorio"; la cual para el periodo 2025 se finiquita como una realidad a evidenciar en los municipios que adelantaron el proceso y que junto con la institución fueron evaluados por el Ministerio de Educación Nacional. Esta estrategia, involucra la participación de 50 docentes, como necesidad directa para cubrir programas que por primera vez se van a instalar en los territorios y que implica la

vinculación de ley, según las condiciones establecidas. Lo anterior, para dar respuesta en la estrategia planteada para los municipios de influencia.

### 6.3 VACANTES.

Al inicio de la vigencia, UNIPAZ cuenta con 40 cargos en su planta de empleos, de los cuales presenta 9 vacantes definitivas<sup>2</sup>, las cuales fueron reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el periodo de noviembre de 2024.

El resultado presentado se obtiene a partir de la revisión documental realizada por la oficina de Gestión Humana de UNIPAZ y se discrimina a continuación.

Tabla 4. Vacantes Carrera Administrativa 2025.

CARGO	# DE VACANTES 2025.
Profesional Universitario	3
Profesional Universitario de presupuesto y contabilidad	1
Secretario	2
Servicios Generales	1
Técnico Bibliotecario	2

Fuente: Oficina de Gestión Humana - UNIPAZ.

En lo que respecta al análisis docente, se tiene en consideración que la institución se ha caracterizado por ajustar su oferta académica con docentes vinculados en la modalidad OCASIONAL, lo cual permite que cada escuela proyecte de acuerdo a la necesidad y a su oferta, el número de docentes a contratar. No se establece cubrimiento de vacantes porque esta vinculación obedece a situaciones particulares que se van resolviendo en la medida en que se presentan las necesidades. Sin embargo, a partir del promedio establecido, se entiende como requerimiento, en docentes, 486, según lo siguiente:

Proyección requerimiento docentes 2025: 386 (promedio docente por año) + 100 (Unipaz en tu territorio) = 486

<sup>2</sup> Informe oficina Gestión Humana, UNIPAZ noviembre 2024

## 7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará la verificación de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con la normatividad vigente. Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

El proceso de selección de personal para provisión transitoria seguirá los parámetros que la institución considere, en el marco de la norma vigente para tal evento. Para adelantar estos procesos de selección la entidad cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad bajo el estándar MIPG, incluyendo los procedimientos establecidos, según la forma de vinculación.

En UNIPAZ, para asegurar la adecuada provisión de cargos, implementa una metodología clara y estructurada, alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente. Esta metodología se enfoca en garantizar que la selección, movilidad y permanencia del personal se realicen de manera eficiente y transparente, asegurando la continuidad y calidad de los servicios.

Para la elaboración de este Plan Anual de Vacantes, se siguieron las normas y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El objetivo es planificar la asignación de los cargos durante el año 2025, incluyendo aquellos en vacancia definitiva, en provisionalidad o bajo encargo, con el fin de garantizar el funcionamiento institucional y la prestación eficiente de los servicios.



El Jefe de la oficina de Gestión Humana, es el responsable de reportar las vacantes generadas por cualquier motivo, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, así como de registrar la información correspondiente o de soporte.

## PROVISIÓN A CORTO PLAZO.

**Selección:** Para garantizar la provisión adecuada de los empleos, se identificarán mensualmente las vacantes que surjan por cualquiera de las causas contempladas en la normativa vigente. Para cubrir los cargos de carrera administrativa vacantes, ya sea mediante encargo o provisionalidad, se verificará que los candidatos cumplan con los requisitos exigidos para el puesto y se seguirá el procedimiento establecido en la normativa aplicable.

**Movilidad:** Una forma adicional de cubrir los empleos públicos es el traslado, que ocurre cuando un cargo en vacancia definitiva es ocupado por un funcionario en servicio activo.

**Permanencia:** La continuidad de los funcionarios en el servicio depende del cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, capítulo II, artículo 37, que incluyen:

a) **Mérito:** Los cargos de carrera administrativa requieren una evaluación satisfactoria del desempeño, el logro de resultados, avances en el ejercicio de la función pública y la adquisición de nuevas competencias necesarias para el cargo.

b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deben respetar las normas que regulan la función pública y cumplir con las funciones asignadas a su cargo.

c) **Evaluación:** Los empleados públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, participan activamente en el proceso de evaluación, tanto a nivel personal como institucional. Los empleados en provisionalidad están sujetos a procesos concursales u otras situaciones establecidas.

**Retiro:** El retiro del servicio implica la terminación de las funciones públicas. Es importante señalar que el retiro de los empleados de carrera está regulado por la Constitución y la ley, y debe realizarse mediante acto motivado. Por otro lado, la remoción de los empleados de libre nombramiento y remoción es discrecional y se realiza mediante acto no motivado, conforme a la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, que establecen las causales de retiro del servicio para empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, las causas de retiro son las siguientes:



- a) “Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por resultado insatisfactorio en la evaluación del desempeño de un empleado de carrera administrativa;
- c) Declaratoria de inexequibilidad;
- d) Renuncia aceptada;
- e) Retiro por obtención de pensión de jubilación o vejez;
- f) Invalidez absoluta;
- g) Edad de retiro forzoso; (...)”

La Oficina de Gestión del Talento Humano realiza un análisis anual de las hojas de vida de los funcionarios de la planta global, para identificar con anticipación las vacantes que se generarán, en casos como el retiro por pensión de jubilación o vejez (numeral e) o por edad de retiro forzoso (numeral g), y mantenerse actualizado frente a estas situaciones.

Las demás causas de retiro del servicio público no son previsibles, por lo que las vacantes se generarán a lo largo del año y serán atendidas conforme vayan surgiendo, con el fin de asegurar la continuidad en la prestación del servicio.

#### PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO.

Esta metodología se aplica cuando existen listas de candidatos preseleccionados. En este caso, se cumplirá con la normativa legal vigente que regula la provisión de empleos de carrera administrativa. Si no se cuenta con tales listas, se seguirá el procedimiento descrito en el numeral anterior, mientras se realiza la provisión de los cargos a través de un concurso de méritos.



## 8. INDICADOR

Para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se han establecido los siguientes mecanismos:

### 8.1 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD (**SIGAC**)

Mediante el **Sistema** Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad se integran las directrices de planificación de cada área, lo que proporciona la información necesaria para que la Oficina de evaluación y control supervise y evalúe el desempeño de las dependencias. Este sistema permitirá evaluar cualitativamente la Gestión Estratégica de Talento Humano.

### 8.2 INDICADOR DE EFECTIVIDAD.

Se establece el siguiente indicador, con seguimiento o periodicidad mensual.

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO	META	FORMULA	FRECUENCIA MEDICIÓN
Actualización base de datos, planta de personal UNIPAZ	Actualizar en la base de datos institucional, las vacantes de los cargos de la entidad, definitivas o temporales	Efectividad	Actualizar el 100% del estado de las vacantes de los cargos de la entidad definitivas y/o temporales	Porcentaje de actualización alcanzado / Porcentaje de avance programado	Mensual