

# Institución Universitaria de Envigado

## Plan de Vacantes

Envigado

2022

 (+57)4 339 1010

 [www.iue.edu.co](http://www.iue.edu.co)

 Carrera 27 B # 39 A Sur 57  
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

## Introducción

La Institución Universitaria de Envigado [IUE], en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano en el sector público, publica año a año el Plan Anual de Vacantes [PAV]. Dicho PAV es desarrollado por la IUE, basado en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 15, literal b, el cual establece que a la Institución le corresponde “elaborar el Plan Anual de Empleos Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”. Dicha entidad dará traslado de este a entidades como la Comisión Nacional del Servicio Civil [CNSC].

El presente plan tiene como objetivo principal presentar las cifras obtenidas en el año 2021 para llevar a cabo el PAV 2022 en la Institución.

Las cifras expuestas en este plan están conformadas por el total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico.

El PAV permitirá aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos, de manera que permita cubrir las necesidades de la Institución en lo que respecta al talento humano, logrando determinar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

Este documento se divide en tres secciones. La primera sección está compuesta por un marco contextual, teórico y normativo que sustenta el desarrollo del PAV 2022; el

segundo apartado muestra una breve reseña histórica sobre la evolución de las vacantes de la entidad al año 2021. Finalmente, como tercera parte incluye el reporte netamente descriptivo del total de vacantes definitivas de carrera administrativa [VDCA] clasificado entre vacantes definitivas de carrera administrativa en: provisionalidad, encargo y sin proveer, por nivel jerárquico.

## Tabla de contenido

Introducción .....	2
Marco Contextual, Teórico y Normativo .....	5
Definiciones y Abreviaturas.....	5
<i>Empleo Público</i> .....	5
<i>Carrera Administrativa</i> .....	5
<i>Nivel Directivo</i> .....	6
<i>Nivel Asesor</i> .....	6
<i>Nivel Profesional</i> .....	6
<i>Nivel Técnico</i> .....	7
<i>Nivel Asistencial</i> .....	7
Metodología de Provisión .....	7
Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.....	7
<i>Procedimiento</i> .....	8
Provisión empleos de libre nombramiento y remoción.....	9
Permanencia en el Empleo .....	9
Retiro del Empleo .....	10
Marco Normativo PAV 2021.....	10
Evolución de las Vacantes al Año 2021 .....	10
Análisis Planta Actual.....	11
Reporte Total de Vacantes de Carrera Administrativa.....	12
Referencias .....	19

## Marco Contextual, Teórico y Normativo

### Definiciones y Abreviaturas

#### *Empleo Público*

El artículo 2o del Decreto Ley 785 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, el Decreto 1083 de 2015, señala las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

#### *Carrera Administrativa*

Definida como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

### Clasificación según los niveles jerárquicos de los empleos

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, Decreto 1785 de 2014 Artículo 4°; compilado por el Decreto 1083 de 2015 en su Capítulo 2°, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

### *Nivel Directivo*

“Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos” (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.2.2.1)

### *Nivel Asesor*

“Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección” (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.2.2.2)

### *Nivel Profesional*

“Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales” (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.2.2.3)

### *Nivel Técnico*

“Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología” (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.2.2.4)

### *Nivel Asistencial*

“Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.2.2.5)

## **Metodología de Provisión**

El PAV, se desarrollará teniendo en cuenta el sistema implementado por la IUE (G+), el cual desplegará la información compilada de las vacantes de la Institución, de acuerdo con las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP].

Se elaborará durante el primer mes del año, con la información de los cargos vacantes y, se actualizará mensualmente, si se requiere, en caso de que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en las normas vigentes.

### **Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal**

Los empleos públicos vacantes de la IUE se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 reglamentada por el Decreto 1083 de 2015.

Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

### *Procedimiento*

- a) Una vez se genere una vacante, quedará registrada en el sistema G+ que posee la Institución.
- b) Cuando se presente dicha vacante la provisión, se efectuará de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Rector (a) de la Institución para dicha vacancia.
- c) Desde la Oficina de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el Título IV de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Ley 1955 de 2019 y Ley 1960 de 2019, para la provisión de los cargos de carrera cuando se surta convocatoria por la CNSC.
- d) El Rector (a) siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la Oficina de Talento Humano las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde la Oficina de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo. Posteriormente, se le aplicarán las respectivas pruebas para dicho cargo y entrevista con el jefe inmediato de la vacancia, el Rector (a), Psicólogo asesor y el Jefe de Talento Humano.
- f) Previo cumplimiento de todos los requisitos, se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.



## Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo o comisiones.

## Permanencia en el Empleo

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, capítulo II, artículo 37, así como los artículos 2.2.8.1.1 y ss y 2.2.8.1.5 del Decreto 1083 de 2015:

- a) **Mérito.** Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso

con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos (Ley 909, 2004, art 37)

## Retiro del Empleo

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

## Marco Normativo PAV 2021

El PAV constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la IUE y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la CNSC, el DAFP y en el marco del Plan de Desarrollo Municipal [PDM], es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa conforme al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública y demás normas concordantes como la Ley 1955 de 2019 y Ley 1960 de 2019.

Al seguir los conceptos definidos por el DAFP, nos conlleva a definir finalmente que la IUE cuenta con una planta global, en la cual los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad se identifican por su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la Institución. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

## Evolución de las Vacantes al Año 2021

El reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa se ha venido desarrollando con el objetivo de conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la Institución con el propósito de facilitar la planeación de los concursos de mérito por parte de la CNSC.

La evolución histórica del PAV en la IUE ha demostrado que el número de vacantes definitivas de carrera administrativa en el periodo 2016 – 2019 fue de 50 y para el periodo 2020-2021 de 12, teniéndose en promedio de 10.33 vacantes por anualidad.

### Análisis Planta Actual

La planta de personal aprobada para la IUE está conformada por un total de ciento nueve (109) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Denominación	Grado	Número de cargos	Total Nivel
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>35</b>
Rectora	07	1	
Secretario General	05	1	
Vicerrectores	06	2	
Decanos	04	4	
Director Administrativo	03	2	
Jefes de Oficina	1	14	
Contador	1	1	
Jefes de Oficina	2	4	
*Asesores	1	6	
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>31</b>
Profesional Especializado	2	9	
Profesional Universitario	1	22	
<b>NIVEL TECNICO</b>			

Técnico Administrativo	1	9	<b>19</b>
Técnico Administrativo	2	1	
Técnico Operativo	1	9	
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>24</b>
Secretaría Ejecutiva (Rectoría)	03	1	
Conductor (Rectoría)	1	1	
Auxiliar Administrativo	02	3	
Auxiliar Administrativo	01	19	
		<b>TOTAL</b>	<b>109</b>

**Fuente:** Propia 2021.

\* Actualmente se posee un asesor adscrito a la vicerrectoría de docencia denominado jefe de Oficina Asesora de Educación Tecnológica, el cual según Acuerdo 04 de 2019 de la IUE y una vez cumplidas las condiciones de este pasara a ser Profesional Especializado.

## Reporte Total de Vacantes de Carrera Administrativa

En la IUE, se encuentran distribuidas las vacancias definitivas de la siguiente manera, teniendo en cuenta que dichas vacancias, están cubiertas con nombramientos en provisionalidad, mientras se finaliza el concurso por méritos Territorial 2019 través de la CNSC para cincuenta (50) vacantes; y se adelanta el uso de listas de elegibles por “mismo empleo” y nueva convocatoria para un total de doce (12) vacantes. Así:

Vacantes a proveer definitivamente con lista de elegibles del Concurso Territorial 2019 en el primer semestre de 2022, en periodo de prueba.

Nivel	Denominación	Código	Grado	Número de Empleos	Número de Vacantes
Profesional	Profesional Especializado	222	2	6	6
	Profesional Universitario	219	1	15	15
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	7	8
	Técnico Administrativo	367	2	1	1

	Técnico Operativo	314	1	2	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	2	17
TOTAL					50

**Fuente:** Propia 2021.

Vacantes a proveer definitivamente con próximas convocatorias y/o utilización de las listas de elegibles de la Convocatoria Territorial 2019 para “mismos empleos” de conformidad con la Ley 1960 de 2019 y el Concepto Unificado 238861 del 28 de junio de 2021 del DAFP:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Número de Empleos	Número de Vacantes
Profesional	Profesional Especializado	222	2	2	2
	Profesional Universitario	219	1	4	4
Técnico	Técnico Operativo	314	1	3	4
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	2	2
Total					12

**Fuente:** Propia 2021.

Las vacancias para proveer a través del concurso de méritos “Territorial 2019” son 50 vacantes, entre profesional, técnico y asistencial. Los cuales se relacionan a continuación y serán provistos a partir del 1 de febrero de 2022, una vez adelantadas todas las etapas de selección por la CNSC.

Cod. Empleo	Grado Salarial	Denominación	Numero de vacantes	Nivel	Dependencia	Estado
407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Oficina De Bienestar Institucional	Provisionalidad en vacante definitiva

407	G-01	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia I	Oficina Asesora De Planeación	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia I	Consultorio Jurídico Y Centro De Conciliación	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	2	Profesional	Oficina Asesora De Comunicaciones Y Relaciones Públicas	Vacante (1) Provisionalidad en vacante definitiva (1)
222	G-02	Profesional Especializado	1	Profesional	Oficina Admisiones Y Registro	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-01	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia I	Oficina Asesora De Comunicaciones Y Relaciones Públicas	Vacante
407	G-02	Auxiliar Administrativo	2	Asistencia I	Oficina Admisiones Y Registro	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-01	Técnico Administrativo	1	Técnico	Oficina De Bienestar Institucional	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-02	Auxiliar Administrativo	2	Asistencia I	Biblioteca	Provisionalidad en vacante definitiva

367	G-01	Técnico Administrativo	2	Técnico	Oficina De Administración Documental	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Egresados	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-01	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia	Oficina De Servicios Generales	Provisionalidad en vacante temporal
407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia	Vicerrectoría Administrativa Y Financiera	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-01	Técnico Administrativo	1	Técnico	Oficina De Contabilidad	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Oficina Cartera	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-01	Técnico Administrativo	2	Técnico	Oficina Tesorería	Vacante (1) Provisionalidad en vacante definitiva (1)
219	G-01	Profesional Universitario	2	Profesional	Oficina Informática	Provisionalidad en vacante definitiva
314	G-01	Técnico Operativo	1	Técnico	Oficina Informática	Provisionalidad en vacante definitiva

407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia I	Secretaría General	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	2	Profesional	Oficina De Talento Humano	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-02	Técnico Administrativo	1	Técnico	Oficina De Talento Humano	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Vicerrectoria De Docencia	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Biblioteca	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-01	Técnico Administrativo	1	Técnico	Biblioteca	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-01	Auxiliar Administrativo	1	Asistencia I	Oficina Escuela De Idiomas	Provisionalidad en vacante definitiva
407	G-01	Auxiliar Administrativo	4	Asistencia I	Facultades	Provisionalidad en vacante definitiva
314	G-01	Técnico Operativo	2	Técnico	Laboratorios	Provisionalidad en vacante definitiva
222	G-02	Profesional Especializado	3	Profesional	Facultades	Vacante (1) Provisionalidad en vacante definitiva (2)



219	G-01	Profesional Universitario	2	Profesional	Consultorio Jurídico Y Centro De Conciliación	Vacante (1) Provisionalidad en vacante definitiva (1)
407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Dirección De Investigación E Innovación	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Posgrados	Provisionalidad en vacante definitiva
367	G-01	Técnico Administrativo	1	Técnico	Oficina De Servicios Generales	Provisionalidad en vacante definitiva
222	G-02	Profesional Especializado	1	Profesional	Oficina Asesora De Planeación	Provisionalidad en vacante definitiva
222	G-02	Profesional Especializado	1	Profesional	Oficina Asesora De Aseguramiento De La Calidad	Vacante
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Oficina De Bienestar Institucional	Provisionalidad en vacante definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Presupuesto	Provisionalidad en vacante definitiva

**Fuente:** Propia 2021.

A partir del Concurso territorial 2019 la CNSC genera las listas de legibles, las cuales de conformidad con el Decreto 1960 de 2019 y el concepto N° 238861 de fecha 28 de Junio

de 2021 del DAFP se utilizarán para proveer las vacantes reportadas de manera posterior en igualdad de cargos. Situación que deriva a que estas puedan ser provistas en los siguientes empleos:

Cod. Empleo	Grado Salarial	Denominación	Numero De Vacantes	Nivel	Dependencia	Estado
407	G-02	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Oficina De Talento Humano	Provisionalidad En Vacante Definitiva
407	G-01	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Oficina Asesora De Planeación	Provisionalidad En Vacante Definitiva
314	G-01	Técnico Operativo	4	Técnico	Oficina Informática	Provisionalidad En Vacante Definitiva

**Fuente:** Propia 2021.

De igual forma de los empleos en provisionalidad por vacancia definitiva reportados en el periodo 2020-2021 queda pendiente a proveer por medio de una futura convocatoria de la CNSC los siguientes empleos.

Cod. Empleo	Grado Salarial	Denominación	Numero De Vacantes	Nivel	Dependencia	Estado
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Oficina De Talento Humano	Provisionalidad En Vacante Definitiva
222	G-02	Profesional Especializado	1	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Provisionalidad En Vacante Definitiva

222	G-02	Profesional Especializado	1	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Provisionalidad En Vacante Definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Oficina Informática	Provisionalidad En Vacante Definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Oficina De Bienestar Institucional	Provisionalidad En Vacante Definitiva
219	G-01	Profesional Universitario	1	Profesional	Dirección De Extensión, Proyección Social Y Empresarial	Provisionalidad En Vacante Definitiva

**Fuente:** Propia 2021.

## Referencias

Congreso de la República. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004*. DO. 45.680.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html).

Congreso de la República. (2019, 25 de mayo). *Ley 1955 de 2019*. DO. 50.997.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1955\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html)

Congreso de la República. (2019, 28 de junio). *Ley 1960 de 2019*. DO. 50.964.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1960\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005, 19 de marzo). *Decreto*

*Ley 785 de 2005*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014, 18 de septiembre).

*Decreto* 1785 *de* 2014.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015, 26 de mayo). *Decreto*

1083 *de* 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019, 27 de junio). *Concepto*

238861 *de* 2021.


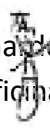
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=170899>.

Institución Universitaria de Envigado. (2019, 28 de marzo). *Acuerdo 004 de marzo*

28 de 2019 del Consejo Directivo. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/acuerdos.html>



**Yuliana Ochoa Calle**  
**Jefe Oficina Talento Humano**

<p><b>Elaboró:</b> Yuliana Ochoa Calle. Jefe Talento Humano</p> <p><b>Firma</b> </p>	<p><b>Revisó:</b> Jose Leonardo Ospina Asesor Oficina Jurídica</p> <p><b>Firma</b> </p>
---	--