



# PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-024


Fecha: 30/01/2025

Versión: 001

Página 1 de 14

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	2
1. Objetivo.....	2
2. Propósito .....	3
3. Glosario .....	3
4. Marco normativo .....	6
5. Análisis de la Planta Actual .....	7
6. Seguimiento de la Planta de Personal.....	10
7. Indicadores Plan de Previsión de Empleos y Plan Anual de Vacantes. ....	12
8. Bibliografía.....	13

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 2 de 14

## Introducción

En este documento se encuentran plasmados los planes de previsión de recursos y el plan anual de vacantes, de la Alcaldía de Armenia, Quindío para la vigencia 2025.

Estos planes se compilan en un solo documento teniendo en cuenta su afinidad, pues el Plan anual de vacantes de conformidad con la Circular Conjunta No. 100-001-2024, emitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil<sup>1</sup>, se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la Alcaldía y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan de previsión de recursos debe contener el cálculo de empleos necesarios, para atender las necesidades de la entidad, la identificación de las formas de cubrir dichas necesidades, teniendo en cuenta medidas de ingreso y ascenso, así como la estimación de todos los costos del personal. De tal suerte, que dada la naturaleza de estos planes se pueden unificar en un solo documento.

La formulación de estos planes, su categorización como institucionales y estratégicos, así como la obligatoriedad de su integración con el plan de acción está estipulada en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018.


Es pertinente mencionar que estos planes toman la connotación de estratégicos, de conformidad con las directrices establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la cual contempla en la dimensión talento humano que el principal activo de las entidades es su personal. Igualmente, esta entidad aplica estos planes conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en pro de garantizar que la entidad cuente con personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales que caracterizan a la Alcaldía de Armenia, Quindío.

### 1. Objetivo

Administrar la planta de cargos de la entidad, con el fin de mantener actualizada la información sobre los empleos vacantes de forma definitiva y temporal, con el propósito de planificar la provisión y el costo de los cargos durante la vigencia fiscal.

#### 1.1 Objetivos específicos:

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 3 de 14

- Continuar con la provisión de cargos haciendo uso de las listas de elegibles, que quedaron en firma en diciembre de 2023 y que tendrán vigencia hasta diciembre de 2025, como resultado del concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso territorial 8.

## 2. Propósito

Estos planes buscan la articulación estratégica del talento humano de la entidad con la gestión y consecución efectiva de los resultados trazados en el plan de desarrollo municipal, de manera que se cuente con el personal no solo suficiente, sino competente para lograrlo. Para lo cual es esencial contar con estrategias que permitan identificar las necesidades de personal en las diferentes áreas, causadas por la generación vacantes, así como, las estrategias para la provisión de las mismas.

## 3. Glosario


Con el fin de facilitar la lectura de este documento, se procede a incorporar un glosario, que permita su comprensión, así:

**Carrera Administrativa:** 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<sup>ii</sup>.

- Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC: La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. **Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"**<sup>iii</sup>.

**Empleo:** El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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<sup>iv</sup>.

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 4 de 14

Lista de Elegibles. Acto administrativo de carácter particular que tiene por finalidad establecer la forma de provisión de los cargos objeto de concurso, con un carácter obligatorio para la administración. Es decir, se trata del acto administrativo que enumera las personas que aprobaron el concurso con el mayor puntaje de acuerdo con sus comprobados méritos y capacidades, las cuales deben ser nombradas en los cargos de carrera ofertados en estricto orden numérico<sup>v</sup>.

Clases de nombramientos: Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los 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 esta ley.


Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil<sup>vi</sup>.

Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC. Es el conjunto de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, pertenecientes a la planta de personal de una entidad, ofertados a través de un proceso de selección adelantado por la CNSC. Los empleos que conforman la OPEC, están identificados con un número único para la oferta, que sirve para diferenciar y consultar el empleo en el Portal SIMO 4.0 – Módulo BNLE y Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la CNSC<sup>vii</sup>.

Vacante definitiva: se presenta cuando un empleo no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:


1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 5 de 14

3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 6 de 14

#### 4. Marco normativo

La Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de 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”.


El Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique. Decreto 1083 de mayo de 2015.

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 7 de 14

periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”. Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

## 5. Análisis de la Planta Actual

Análisis de la planta actual La planta de personal en la Alcaldía de Armenia Quindío, está conformada por un total de cuatrocientos catorce (414) cargos de planta global, para atender las necesidades de la entidad. Durante la vigencia del 2024, se realizó la provisión



## PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-024

Fecha: 30/01/2025

Versión: 001

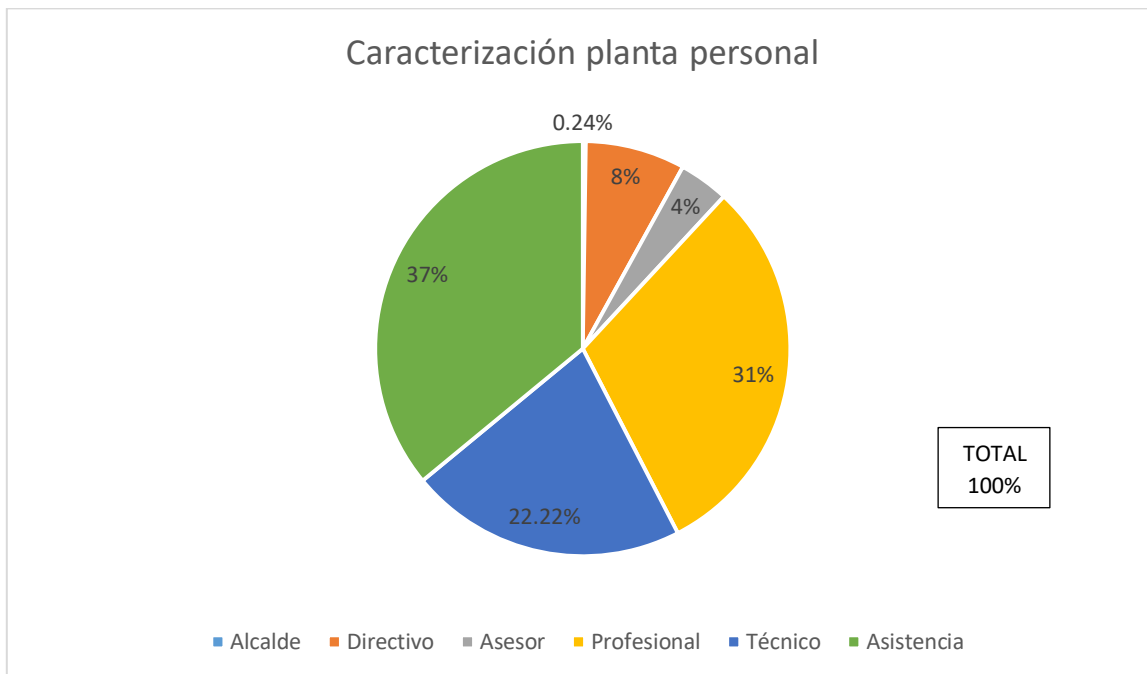
Página 8 de 14

de cargos en aplicación en estricto orden de mérito de la lista de elegibles. Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1. Fecha corte 31 de diciembre de 2024.

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Alcalde	1	0.24%
Directivo	33	8%
Asesor	4	1%
Profesional	130	31.4%
Técnico	92	22.22%
Asistencial	154	37%
TOTAL	414	100%

Fuente: registro de planta DAFI



A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.





**PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025**

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-024

Fecha: 30/01/2025

Versión: 001

Página 9 de 14

Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Carrera Administrativa	30	168	100	15	313
Profesional	15	51	23	2	91
Técnico	9	58	20	3	90
Asistencial	6	59	57	10	132
Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Libre nombramiento y remoción	0	97	0	0	92
Directivo	0	32	0	0	32
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	37	0	0	37
Técnico	0	2	0	0	2
Asistencial	0	22	0	0	22

Plan Anual de Previsión de Recursos: el área de talento humano del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2022 se reportaron 161 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden nacional, del cual se obtuvieron lista de elegibles que quedaron en firme de acuerdo con la manifestado en la comunicación con número de radicado 2023RS158775, el cinco (05) de diciembre de 2023, por medio de la cual informó respecto de la firmeza de las listas de elegibles para proveer los empleos de carrera de la planta de personal del municipio de Armenia, según Convocatoria Número 2408 de 2022 - Territorial 8, y conforme lo dispuesto en el Acuerdo Número. 434 del 20 de diciembre de 2022, de los cuales a la fecha se han provisto el 93% de los cargos habiéndose hecho a la fecha 199 nombramientos y 46 derogatorias, además de aceptaciones de renuncia. De tal suerte que durante 2025 se continuará con la dinámica del concurso haciendo a la CNSC la solicitud de habilitación de listas cuando ello haya lugar, pues existen cargos que por su posterior creación o declaratoria de vacancia definitiva, no existe lista de elegibles conformada para su provisión.

Es de clarificar que a 31 de diciembre de 2024 la entidad cuenta con 57 vacantes definitivas discriminadas, así:

Tipo de cargo y Nivel	Vacantes definitivas	Provistos en encargo	Provistos en provisionalidad	vacantes
Carrera Administrativa	57	16	35	6
Profesional	28	10	18	0



**PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS 2025**

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-024

Fecha: 30/01/2025

Versión: 001

Página 10 de 14

Técnico operativo/técnico área de salud	13	6	4	3
Asistencial	16	0	13	3

Estas vacancias, son consecuencia, del concurso de ascenso, la creación de cargos para conformar de los equipos de comisaría de familia y vacancias generadas con posterioridad a la convocatoria territorial 8.

Para la provisión de los cargos, se procederá a hacer uso de lista de elegibles cuando sea procedente, en los casos que esta medida no se aplicable, se acudirá al uso de la figura jurídica de encargo y en su defecto al nombramiento en provisionalidad, de tal suerte que las vacantes tanto definitivas como temporales se puedan proveer dentro de los dos (02) meses siguientes a su causación, para garantizar el funcionamiento de la entidad.

## **6. Seguimiento de la Planta de Personal**

Seguimiento de la planta de personal de la Alcaldía de Armenia, se efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global: el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional cuenta con el base de datos que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, tipos de vinculación, Nivel, Código y Grado de cada servidor de la entidad, dependencia en la que se ubica el cargo, empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta, así como la entrega de información actualizada a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para efectos de futuros concursos de mérito.
- Caracterización de la población de Alcaldía de Armenia, Quindío (nivel central): el área de Talento Humano, del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, cuenta con una estrategia, denominada “Soy Importante” que implica la aplicación de formato de entrevista, con la cual se realiza la caracterización del personal, con ella se obtiene la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta información se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

**DISTRIBUCIÓN PLANTA GLOBAL CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2024**



**PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025**

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-024


Fecha: 30/01/2025

Versión: 001

Página 11 de 14

NIVEL	TIPO NOMBAMIENTO	DE	NUMERO SERVIDORES	DE
DIRECTIVO	ORDINARIO		32	
	VACANTE		0	
	SUBTOTAL		32	
ASESOR	ORDINARIO		4	
	VACANTE		0	
	SUBTOTAL		4	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA EN SU TITULAR		13	
	CARRERA EN ENCARGO		2	
	PROVISIONAL		1	
	VACANTE		0	
	SUBTOTAL		16	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA EN SU TITULAR		32	
	CARRERA EN ENCARGO		13	
	PROVISIONAL		22	
	PERIODO DE PRUEBA		7	
	VACANTE		2	
	SUBTOTAL		76	

DISTRIBUCIÓN PLANTA GLOBAL CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2024		
TECNICO	CARRERA EN SU TITULAR	45
	CARRERA EN ENCARGO	9
	PROVISIONAL	20
	PERIODO DE PRUEBA	13
	VACANTE	3
	SUBTOTAL	90
ASISTENCIAL	CARRERA EN SU TITULAR	51
	CARRERA EN ENCARGO	6
	PROVISIONAL	57
	PERIODO DE PRUEBA	8
	VACANTE	10
	SUBTOTAL	132
TOTAL		350
Libre nombramiento	(niveles profesional, técnico y asistencial)	61

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b> Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 12 de 14

Periodo Fijo	(alcalde, Director Departamento Administrativo Control Interno y Corregidor)	3
		414


El valor proyectado para asumir el costo de la nómina de la entidad, para la vigencia 2025, asciende a la suma de cuarenta y nueve mil cuatrocientos treinta y un millones quinientos mil setecientos sesenta y ocho pesos moneda corriente \$49.431.500.768

### 7. Indicadores Plan de Previsión de Empleos y Plan Anual de Vacantes.


Indicador Plan de previsión de empleos y anual de vacantes: el seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: verificación provisión de vacantes en periodo no superior a dos meses.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

El reporte del seguimiento se hará de forma bimensual, en el formato normalizado para ello bajo el código:

	<b>FORMATO REPORTE PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Código: R-DF-PTH-150
	Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	Fecha: 06/08/2024
	Proceso 12. Talento Humano.	Versión: 001
		Página 1 de 1

1. Indicar el número total de empleos aprobados por norma, es decir, el acto administrativo por medio de la cual se establece la planta de personal de la entidad con corte a 31 de diciembre (tener en cuenta que los empleos hacen referencia a los cargos y no a las personas)	414
2. Del total de empleos aprobados en la norma (relacionados en el numeral 1) señalar el número total de ellos que a 31 de diciembre contaban con asignación presupuestal (es decir, cargos que contaban con los recursos en el presupuesto de la entidad para pagar los gastos de nómina y demás gastos asociados a la misma)	414
3. Del total de empleos en la planta de personal con corte a 31 de diciembre (el total no puede ser superior a la respuesta del numeral 2, definir el número de empleos por naturaleza de período fijo, de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa)	LNR 97
	Periodo 3
	C.A. 314
4. Indicar el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, discriminarlos por nivel, e indicar	Profesional 16

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b> Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 13 de 14

aquellos ocupados por provisionales, mediante encargo, y los que están pro proveer.	Técnico	4
	Asistencial	7

FORMATO DESAGREGACIÓN PUNTO 4

SEGUIMIENTO BIMENSUAL

Número de empleos de CA por nivel	1.Número de provisionales	2.Número de empleados en encargo	3.Número de empleos sin proveer.	TOTAL (suma1+2+3)
a. Asesor profesional				
técnico				
d. Asistencial				
e. Otros (si aplica)				
Total. (sumaa+b+c+d+c)				

## 8. Bibliografía


- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto - Ley 1567 de 1998 - y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. - Decreto 1499 de 2017
- Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.
- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

<sup>i</sup> Circular conjunta No. 100-001-2024, proferida el 12 de abril de 2024 por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional de Servicio Civil, Asunto: Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

<sup>ii</sup> Artículo 27 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”.

<sup>iii</sup> Tomado página web Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC

<https://www.cnsc.gov.co/transparencia/informacion-de-la-entidad/mision-vision-funciones-y-deberes>

	<b>PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional  Proceso 12. Talento Humano	Código: I-DF-PTH-024
		Fecha: 30/01/2025
		Versión: 001
		Página 14 de 14

iv Artículo 19 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”.

v Artículo 2 numeral 2, Acuerdo CNSNC-019 de 2024. “Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”.

vi Tomado Plan anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2024 DAFP, Versión 04 Enero de 2024

vii Artículo 2 numeral 11 Acuerdo CNSC 019 de 2024. “Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”.

Elaborado por:  <b>Lina María Cruz López</b> <b>Enlace</b>  Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	Revisado por:  <b>Comité Operativo</b> <b>Proceso 12. Talento</b> <b>Humano</b>	Aprobado por:  <b>Comité Institucional de</b> <b>Gestión y Desempeño</b>
--	---	---