



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

promue**ve**+



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PLAN ANUAL DE VACANTES	3
3. MARCO NORMATIVO	4
4. METODOLOGÍA	7
4.4 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes	8
5. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN	8
5.2 Análisis de disponibilidad de personal	10
5.3 Desvinculación	10
6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL	11
7. PLAN DE PARES.	12
7.1 Promoción de la inclusión y la diversidad	12
8. INDICADOR.....	12



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo principal la planificación, administración y actualización constante de la información relacionada con el recurso humano, garantizando que las diferentes dependencias cuenten con el talento necesario y óptimo para el cumplimiento de sus funciones.

En concordancia con la Ley 909 de 2004, que establece principios fundamentales de la Gestión Pública, este plan se integra como parte de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), cuyo propósito es ofrecer herramientas para una adecuada gestión del talento humano a lo largo de su ciclo de vida como servidor público. Esto se lleva a cabo siempre alineado con las prioridades y políticas de la entidad, lo que facilita el desarrollo de competencias, la mejora en la prestación del servicio y la potenciación del desempeño y formación de cada servidor público.

Asimismo, la recopilación y actualización continua de la información permitirá a la empresa conocer con precisión las vacantes activas y establecer la estrategia más adecuada para optimizar el proceso de provisión de las mismas, garantizando que las vacantes sean cubiertas de manera eficiente y en línea con los requerimientos institucionales.

2. PLAN ANUAL DE VACANTES

2.1 Plan Anual de Vacantes

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes se configura como una herramienta clave para la medición y gestión del talento humano en la entidad. Este plan permite evidenciar la cantidad de vacantes disponibles, facilitando la administración y planificación adecuada de los recursos humanos.

El Plan Anual de Vacantes 2025 se presenta como un insumo esencial para conocer con precisión las necesidades de personal, y así, suplir o proveer oportunamente las vacantes identificadas. A través de su implementación, se asegura una adecuada cobertura de las vacantes activas, garantizando que las diferentes dependencias cuenten con el talento necesario para el cumplimiento de sus funciones en tiempo y forma.

2.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, es crucial contar con un proceso óptimo que permita responder de manera adecuada y oportuna a los diferentes requerimientos y procesos relacionados con la gestión del recurso humano.

Una definición precisa de los procesos y/o requerimientos del talento humano, debe ser el resultado de un análisis detallado de las necesidades específicas de la administración, que incluya la definición exacta de los perfiles, manuales de funciones y la cantidad de vacantes por cubrir. Este enfoque permitirá alinear los procesos de contratación y selección con las necesidades puntuales del perfil del cargo, asegurando que el perfil seleccionado se adecue perfectamente a las funciones del puesto. De este modo, se contribuirá al eficiente desempeño de cada servidor público, optimizando el



rendimiento tanto del puesto de trabajo como de todo el departamento o área al que pertenezca.

3. MARCO NORMATIVO

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, una de las funciones de las Unidades de Personal es la de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta información se considera fundamental para la planeación del recurso humano en la entidad, ya que permite identificar las vacantes existentes y las necesidades de personal en las diferentes dependencias. Asimismo, dicho plan será utilizado en la formulación de políticas relacionadas con la gestión del talento humano, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas para asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

- 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. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 6 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 encargado de cumplir con la función deberá reunir las condiciones y requisitos establecidos por la ley. El encargo recaerá en un empleado que esté desempeñando el cargo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad. En el caso de vacancia temporal o definitiva de los cargos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos mediante el encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, siempre que cumplan con los requisitos y el perfil necesario para el desempeño adecuado de dicho cargo.

En caso de vacante definitiva, el encargo podrá realizarse por un término de hasta tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses adicionales. Una vez transcurrido este periodo, el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.

PARÁGRAFO 1: Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los encargos que se otorguen con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2: Antes de proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o la persona en quien este haya delegado deberá informar sobre la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando el medio que esta determine.



- **Decreto 2482 de 2012:** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

- Decreto 1083 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 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 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

“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 registrará 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 2.2.22.3.14. 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”.



A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

a) 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.

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que: “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.

4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Vacantes tiene como objetivo permitir una eficiente determinación del número de vacantes activas o disponibles, así como la definición de los perfiles y cargos necesarios, basándose en un análisis de las prioridades establecidas por la entidad. Para dar continuidad a esta labor, el proceso a seguir debe incluir los siguientes pasos:

- **Análisis de necesidades de personal:** Evaluar las vacantes existentes y las necesidades de personal según las funciones y objetivos de la entidad.
- **Análisis de disponibilidad de personal:** Determinar si el personal actual está capacitado y disponible para asumir las vacantes, o si se requiere de nuevos perfiles.
- **Determinación de medidas de cobertura:** Establecer las estrategias y acciones necesarias para cubrir las vacantes, ya sea mediante procesos de selección, encargos temporales o la reubicación de personal dentro de la entidad.

Adicionalmente, este plan permitirá optimizar los procesos administrativos de la entidad, facilitando la programación de acciones de seguimiento, evaluación y gestión del empleo en todos los ámbitos institucionales. Al contar con un enfoque estructurado y detallado, se contribuirá a una mejor coordinación y eficiencia en la asignación de recursos humanos, así como a la mejora continua de los procedimientos relacionados con la gestión del talento humano dentro de la organización.

4.1 Referente metodológico general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de *Promueve Más* para el año 2025 ha sido diseñado de acuerdo con los lineamientos metodológicos y las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Asimismo, las etapas definidas para la formulación y ejecución del Plan fueron las siguientes:

1. Análisis de necesidades de personal: Evaluación de las vacantes y necesidades de recursos humanos según las prioridades y objetivos de la entidad.
2. Análisis de disponibilidad de personal: Determinación de la disponibilidad y capacidad del personal actual para cubrir las vacantes o suplir las necesidades identificadas.
3. Medidas de cobertura: Establecimiento de estrategias y acciones para cubrir las vacantes, ya sea a través de procesos de selección, encargos o reubicación de personal.

4.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

El análisis de necesidades de personal se presenta de acuerdo con la distribución y necesidades establecidas en la planta de personal para el año 2025. Este análisis permite examinar de manera



detallada el número de empleos asignados a las necesidades específicas de la entidad, considerando los niveles jerárquicos de cada puesto y el tipo de vinculación requerido. Así, se garantiza que la estructura organizacional esté alineada con los objetivos de la entidad y se optimicen los recursos humanos disponibles para cumplir con las funciones y metas institucionales.

4.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal

Mediante este análisis, se podrá determinar la disponibilidad interna del personal para responder a las necesidades de las áreas, así como el número de empleados disponibles, el tipo de vinculación y las vacantes correspondientes. A partir de esta evaluación, se establecieron las siguientes tareas:

- a. Determinar la cantidad, el perfil, estadísticas e información relevante sobre el personal activo en la entidad, lo cual permitirá obtener un panorama claro sobre los recursos humanos disponibles y sus competencias.
- b. Caracterización del personal disponible en la entidad, identificando sus habilidades, competencias y el tipo de vinculación, para asegurar que cada área cuente con los perfiles adecuados para el cumplimiento de sus funciones.

Estas tareas permitirán tomar decisiones informadas y estratégicas para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

4.4 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes

Mediante este procedimiento, se logró determinar las diferentes situaciones y medidas prioritarias que deben implementarse para mitigar el impacto negativo de algunos procesos o requerimientos. Como resultado, se plantearon las actividades que se desarrollarán durante el año 2025, quedando debidamente programadas en el cronograma del Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano.

Entre las actividades programadas se incluyen:

- **Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de mérito**, garantizando un proceso transparente y basado en las competencias y méritos de los candidatos.
- **Plan Pares**, que se enfocará en el desarrollo y fortalecimiento del talento interno, promoviendo la rotación y capacitación de los empleados para optimizar su desempeño y adaptación a nuevas funciones.

Estas acciones asegurarán una gestión eficiente del talento humano, alineada con las necesidades institucionales y las normativas vigentes.

5. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

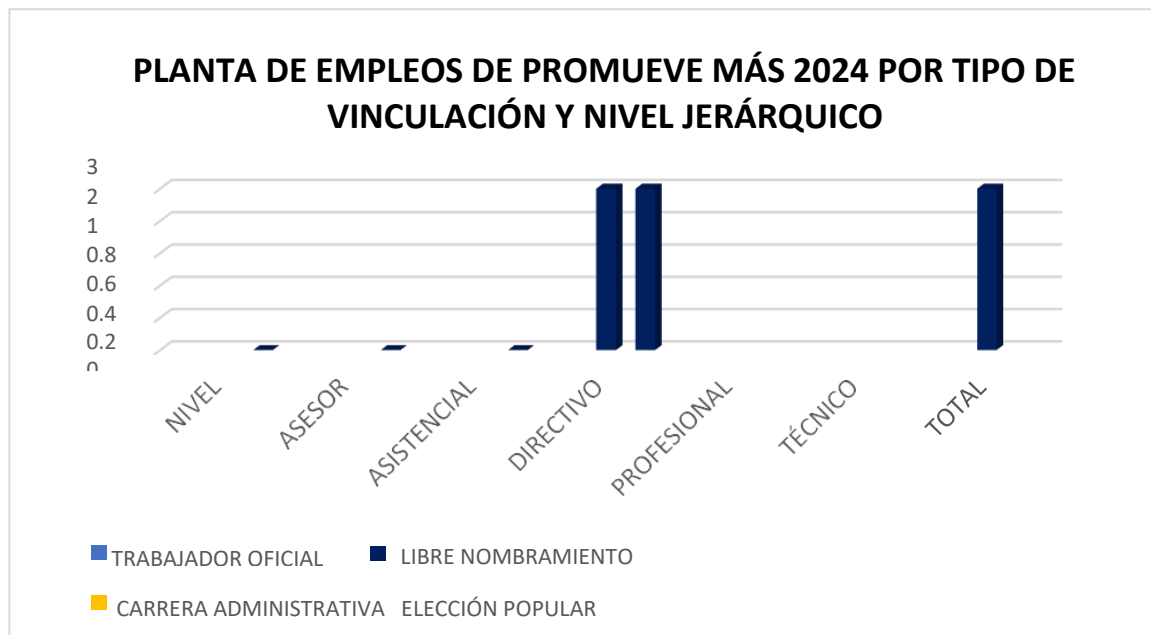
Análisis de las necesidades de personal.



A continuación, se relacionará la planta de empleos de Promueve más a fecha del 16 de enero 2025.

PLANTA DE EMPLEOS PROMUEVE MÁS 2025					
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN				
NIVEL	CARRERA ADM	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR					0
ASISTENCIAL					0
DIRECTIVO			4		4
PROFESIONAL					
TÉCNICO					
TOTAL			4		
PORCENTAJE %	0,0%	0,0%	100%	0,0%	100%

Tabla 1. Planta de empleos de Promueve más 2025 por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Gráfica 1. Planta de empleos activos de Promueve más, enero de 2025.

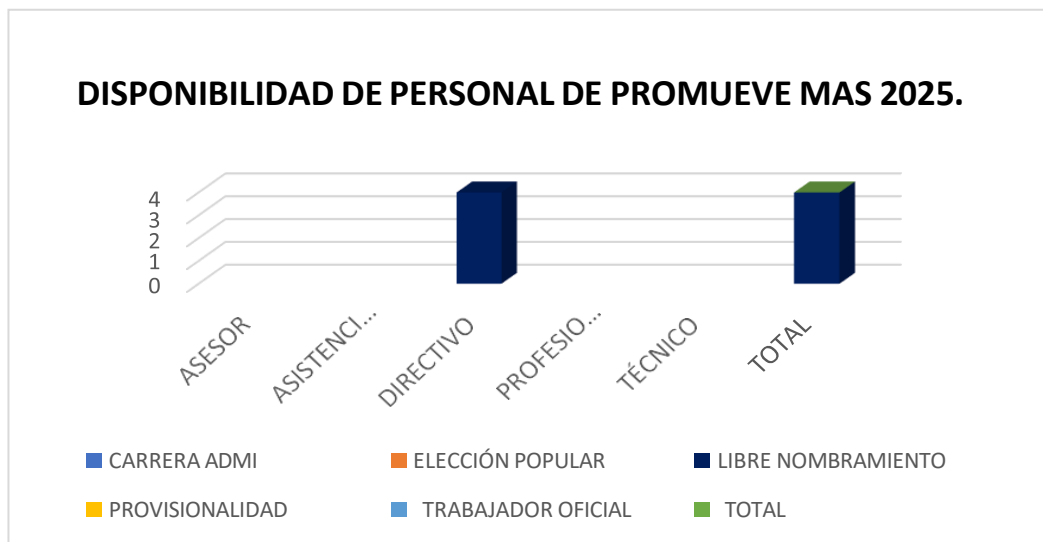


5.2 Análisis de disponibilidad de personal

A continuación, se relacionará la disponibilidad de personal de Promueve más para enero de 2025.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DE PROMUEVE MAS 2025						
NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN					
NIVEL	CARRERA DMI	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONALIDAD	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL
ASESOR						
ASISTENCIAL						
DIRECTIVO			4			
PROFESIONAL						
TÉCNICO						
TOTAL	0	0	4	0	0	0
PORCENTAJE %	0,00 %	0,00%	100%	0,00%	0,00%	100%

Tabla 2. Disponibilidad total de personal de Promueve más por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Se puede evidenciar que el personal total disponible para el año 2025 está compuesto por un total de 4 cargos, los cuales pertenecen al grupo jerárquico de directivos.

5.3 Desvinculación

Durante el año 2024, la entidad procedió a la desvinculación de dos personas.



DESVINCULADOS 2024

NIVEL	TOTAL
ASISTENCIAL	0
DIRECTIVO	2
PROFESIONAL	0
TECNICO	0
TOTAL	2
PORCENTAJE %	100%

Tabla 3. Personal desvinculado en Promueve Más 2024 por nivel jerárquico

Para el año 2024, se dio inicio con la parametrización e implementación de la entrevista de retiro, con el objetivo de conocer con precisión las causas de desvinculación de los funcionarios dentro de la administración. Esta iniciativa nos permitirá prever un alto índice de rotación y, a su vez, desarrollar estrategias efectivas de retención y atracción de talento, contribuyendo a la estabilidad y el fortalecimiento del equipo organizacional.

6. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta las necesidades identificadas en el área de talento humano, se plantearán las siguientes medidas para garantizar el buen orden y el correcto desarrollo de los procesos actuales de gestión del personal para el año 2025

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos y adelanta la CNSC.
- Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera.

6.1 Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, los empleos de vacancia definitiva, al ser provistos mediante el proceso de concurso de méritos, podrán ser ocupados de manera transitoria a través de las figuras de nombramiento provisional o de encargo. De esta manera, la entidad podrá proceder de forma transitoria con el llenado de los cargos de carrera administrativa en vacancia activa, garantizando la continuidad de los procesos y el funcionamiento adecuado de la administración mientras se realiza el concurso de méritos correspondiente.



7. PLAN DE PARES.

El plan de pares permite identificar a los funcionarios por dependencia, quienes deberán cubrir las vacantes en ausencia del titular debido a diversas situaciones administrativas, de manera temporal. Además, el funcionario designado dentro de este rol será el encargado de acompañar al nuevo empleado durante su periodo de empalme o entrenamiento, lo que incluye la realización de la entrega del cargo, asegurando una transición fluida y una correcta adaptación al puesto.

7.1 Promoción de la inclusión y la diversidad

Reconociendo la importancia de la generación de empleo para los jóvenes en el rango de edad de 18 a 28 años, Promueve Más se alinea con lo establecido en la Ley 1955 de 2019, la cual prioriza la vinculación de jóvenes, garantizando que al menos el 10% del personal nuevo no requiera experiencia profesional para la ocupación de sus cargos.

En concordancia con lo anterior, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Modificación de los manuales de funciones y competencias laborales:** Se ajustarán los manuales de funciones y competencias laborales, adaptándolos específicamente para que no se exija experiencia previa como requisito para el desempeño de los cargos.

En continuidad con las medidas de inclusión laboral en el empleo público y garantizando la igualdad de oportunidades, se plantea también la inclusión de personas con discapacidad, conforme al Decreto 2011 de 2017. Este establece que, en entidades públicas con entre 1 y 1000 empleados, el 3% de los cargos deberán ser desempeñados por personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa vigente para el año 2025.

Estas acciones contribuirán a un entorno laboral más inclusivo y diverso, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los grupos poblacionales.

8. INDICADOR

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición detallada a continuación:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de vacantes y previsión de empleos.
- **Medición:** Se medirá el porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas en el plan de vacantes y previsión de empleos, con el fin de evaluar el progreso y garantizar la correcta ejecución de las acciones planificadas.