



promue^{ve}+

Plan anual de vacantes
y plan de previsión de
RECURSOS HUMANOS

2026



Contenido

<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>2. OBJETIVOS</u>	3
<u>3. ALCANCE</u>	3
<u>4. PLAN ANUAL DE VACANTES</u>	4
<u>5. MARCO NORMATIVO</u>	4
<u>6. METODOLOGÍA</u>	5
<u>6.1 Referente metodológico general</u>	6
<u>6.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal</u>	7
<u>6.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal</u>	7
<u>7. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN</u>	8
<u>7.1 Análisis de las necesidades de personal</u>	8
<u>7.2 PLANTA DE EMPLEOS PROMUEVE MÁS – VIGENCIA 2026</u>	9
<u>7.3 Análisis de disponibilidad de personal</u>	10
<u>7.4 Desvinculación</u>	10
<u>8. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL</u>	11
<u>9. PLAN DE PARES</u>	11
<u>9.1 Promoción de la inclusión y la diversidad</u>	12
<u>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES</u>	12



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes constituye una herramienta de planeación estratégica del talento humano, orientada a la identificación, administración y actualización permanente de la información relacionada con las vacantes definitivas y temporales de la entidad, con el fin de asegurar que las dependencias cuenten oportunamente con el talento humano idóneo para el cumplimiento de sus funciones y la prestación eficiente del servicio.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, el presente plan se enmarca en la Dimensión 1 – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual promueve una gestión integral del talento humano a lo largo de su ciclo de vida, desde la planeación y provisión del empleo hasta el desarrollo y permanencia del servidor público.

El Plan Anual de Vacantes se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Institucional de Capacitación, permitiendo alinear las necesidades de personal con los objetivos estratégicos de la entidad y con las políticas de gestión y desempeño institucional definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Asimismo, la recopilación, análisis y actualización continua de la información sobre vacantes permite a la entidad adoptar decisiones oportunas y definir los mecanismos más adecuados para su provisión, garantizando procesos transparentes, eficientes y acordes con los requerimientos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad institucional y al logro de los resultados misionales.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Planificar y gestionar de manera eficiente las vacantes de la planta de personal de Promueve Más, garantizando la provisión oportuna de los empleos, y el fortalecimiento del talento humano, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Objetivos específicos

- Identificar y actualizar de manera permanente las vacantes existentes en la planta de personal, conforme a la estructura organizacional y a las necesidades institucionales.
- Fortalecer la planeación del talento humano mediante la articulación del Plan Anual de Vacantes con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Promover la transferencia de conocimiento y el desarrollo del talento humano interno a través de estrategias como el Plan Pares.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de Promueve Más, para la vigencia 2026, tiene como alcance la identificación, análisis, planificación y gestión de las vacantes existentes o que puedan generarse en la planta de personal de la entidad durante dicho período, abarcando todos los cargos que la conforman, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de vinculación.



4. PLAN ANUAL DE VACANTES

4.1 Plan Anual de Vacantes

De conformidad con lo establecido en los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes se consolida como una herramienta fundamental para la planeación, medición y gestión del talento humano en la entidad. A través de este instrumento, es posible identificar y cuantificar las vacantes existentes, lo que facilita la administración eficiente y la adecuada planificación de los recursos humanos.

El Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2026 se constituye en un insumo estratégico para identificar con precisión las necesidades de personal de la entidad y permitir la provisión oportuna de las vacantes detectadas. Su implementación contribuye a garantizar la adecuada cobertura de los empleos vacantes, asegurando que las diferentes dependencias cuenten, en el momento requerido, con el talento humano necesario para el cumplimiento efectivo de sus funciones y el logro de los objetivos institucionales.

4.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un instrumento fundamental para anticipar y gestionar de manera adecuada y oportuna los requerimientos asociados a la administración del talento humano en la entidad.

La definición precisa de los procesos y necesidades de talento humano debe ser el resultado de un análisis integral de las demandas institucionales, el cual incluya la identificación clara de los perfiles requeridos, la actualización de los manuales de funciones y la determinación de la cantidad de vacantes a proveer. Este ejercicio de planeación permite alinear los procesos de provisión, contratación y selección con las necesidades específicas de cada cargo.

De esta manera, se garantiza que el talento humano vinculado cuente con las competencias, conocimientos y habilidades acordes con las funciones del empleo, contribuyendo al desempeño eficiente de los servidores públicos y al fortalecimiento del rendimiento de los equipos de trabajo, las dependencias y, en general, de la capacidad institucional de la entidad.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes de la entidad se sustenta en el marco constitucional y legal que regula la gestión del empleo público y la administración del talento humano en Colombia, garantizando la aplicación de los principios de mérito, eficiencia, transparencia y planeación.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, corresponde a las Unidades de Personal elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, como un insumo fundamental para la planeación del recurso humano. Este instrumento permite identificar las vacantes existentes y las necesidades de personal en las diferentes dependencias, sirviendo de base para la formulación de políticas y la toma de decisiones estratégicas orientadas a asegurar que la entidad cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales.

La Ley 909 de 2004 establece, además, 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 (artículo 14), y asigna a las dependencias que hacen las veces de unidad de personal la responsabilidad de formular y actualizar



anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos (artículo 17), el cual debe contemplar como mínimo:

- a) El cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los perfiles y requisitos establecidos en los manuales específicos de funciones.
- b) La identificación de las formas de provisión para atender las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.
- c) La estimación de los costos de personal y la garantía de su financiación con el presupuesto asignado.

El Decreto Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, regula la figura del encargo como mecanismo de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, estableciendo los requisitos, condiciones y criterios de priorización para su otorgamiento, así como los términos máximos de duración del encargo en casos de vacancia definitiva. Asimismo, dispone la obligación de informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la existencia de vacantes definitivas antes de su provisión mediante encargo o nombramiento provisional. Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, desarrolla las disposiciones relacionadas con la provisión de vacantes definitivas y temporales, tanto en empleos de libre nombramiento y remoción como en empleos de carrera administrativa, regulando las figuras del nombramiento ordinario, el encargo y el nombramiento provisional, de conformidad con el sistema de mérito. Igualmente, establece la obligación de integrar el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano al Plan de Acción Institucional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Decreto 2482 de 2012 definió los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, incorporando dentro de la Política de Gestión del Talento Humano el Plan Anual de Vacantes como uno de los instrumentos orientados al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, la observancia del principio de mérito y la gerencia pública orientada a resultados.

El Decreto 612 de 2018 ratifica la obligación de las entidades públicas de integrar y publicar, a más tardar el 31 de enero de cada año, los planes institucionales y estratégicos relacionados con la gestión del talento humano, entre los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

6. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Vacantes tiene como finalidad facilitar la identificación y determinación eficiente del número de vacantes existentes, así como la definición de los cargos y perfiles requeridos, a partir del análisis de las prioridades estratégicas y necesidades misionales de la entidad.

Para el desarrollo de este plan, la metodología contempla las siguientes etapas:

- **Análisis de necesidades de personal:**
Consiste en la identificación y evaluación de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal, así como de las necesidades actuales y futuras de talento humano, de acuerdo con las funciones, objetivos institucionales y cargas laborales de cada dependencia.
- **Análisis de disponibilidad de personal:**
Se orienta a determinar la capacidad del talento humano vinculado para asumir nuevas funciones o



responsabilidades, evaluando competencias, perfiles, experiencia y disponibilidad, con el fin de establecer si las vacantes pueden ser cubiertas mediante mecanismos internos o si se requiere la incorporación de nuevos perfiles.

- **Determinación de medidas de cobertura:**
Corresponde a la definición de las estrategias y acciones para la provisión de las vacantes, de conformidad con la normatividad vigente, mediante figuras como el encargo, el nombramiento provisional, la provisión definitiva a través del sistema de mérito o la reubicación interna del personal, según aplique.

Adicionalmente, la implementación de esta metodología permite optimizar los procesos administrativos asociados a la gestión del talento humano, facilitando la programación de acciones de seguimiento, evaluación y control del empleo en los diferentes niveles de la entidad. De igual forma, contribuye a mejorar la coordinación institucional y la eficiencia en la asignación de los recursos humanos, promoviendo la mejora continua de los procesos relacionados con la planeación y gestión del talento humano.

6.1 Referente metodológico general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Promueve Más para la vigencia 2026 se formuló de conformidad con los lineamientos metodológicos y las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La metodología adoptada permite identificar, analizar y atender de manera sistemática las necesidades de talento humano de la entidad, garantizando la coherencia entre la planeación institucional, la planta de personal y los procesos de provisión del empleo. Para tal efecto, se definieron las siguientes etapas para la formulación y ejecución del Plan:

Análisis de necesidades de personal

Identificación y evaluación de las vacantes definitivas y temporales, así como de los requerimientos de talento humano, de acuerdo con las prioridades estratégicas, los objetivos institucionales y las funciones asignadas a cada dependencia.

Análisis de disponibilidad de personal

Evaluación de la disponibilidad, competencias y capacidades del talento humano vinculado, con el fin de determinar la posibilidad de cubrir las vacantes o atender las necesidades identificadas mediante mecanismos internos.

Medidas de cobertura

Definición de las estrategias y acciones para la provisión de las vacantes, conforme a la normatividad vigente, a través de procesos de selección, encargos, nombramientos provisionales o reubicación de personal, según corresponda.

Este referente metodológico permite a la entidad fortalecer la planeación del talento humano, optimizar el uso



de los recursos disponibles y asegurar la continuidad y calidad en la prestación del servicio.

6.2 Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

El análisis de necesidades de personal se realiza con base en la planta de personal vigente y las necesidades institucionales proyectadas para la vigencia 2026, de acuerdo con la estructura organizacional y las funciones asignadas a cada dependencia.

Este procedimiento permite identificar y evaluar de manera detallada el número de empleos requeridos para el adecuado cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad, considerando los niveles jerárquicos de los cargos, los perfiles definidos en los manuales específicos de funciones y el tipo de vinculación aplicable, conforme a la normatividad vigente.

A través de este análisis, se verifica la correspondencia entre la capacidad actual de la planta de personal y los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de determinar las brechas existentes y orientar la toma de decisiones relacionadas con la provisión de vacantes. De esta manera, se garantiza que la estructura organizacional se encuentre alineada con las prioridades institucionales y se optimice el uso del talento humano disponible para el cumplimiento eficaz de las metas y resultados institucionales.

6.3 Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal

El análisis de disponibilidad de personal tiene como propósito determinar la capacidad interna de la entidad para atender las necesidades identificadas en las diferentes áreas, a partir de la revisión del número de servidores activos, el tipo de vinculación y las vacantes existentes.

Mediante este procedimiento se evalúa la disponibilidad real del talento humano, así como su correspondencia con los perfiles y competencias requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales. Para el desarrollo de este análisis, se contemplan las siguientes tareas

Identificación y análisis del personal activo

Determinar la cantidad de servidores vinculados, sus perfiles, niveles jerárquicos, tipo de vinculación y demás estadísticas relevantes, con el fin de contar con un panorama claro y actualizado de los recursos humanos disponibles en la entidad.

Caracterización del talento humano disponible

Analizar las habilidades, competencias, experiencia y formación del personal vinculado, así como el tipo de vinculación, con el propósito de establecer su idoneidad para asumir nuevas funciones o cubrir vacantes, garantizando que cada dependencia cuente con los perfiles adecuados para el desarrollo de sus responsabilidades. Los resultados de este análisis constituyen un insumo fundamental para la toma de decisiones estratégicas en materia de provisión de empleos, permitiendo optimizar el uso del talento humano y fortalecer la gestión eficiente de los recursos humanos en la entidad.

6.4 Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de vacantes



El procedimiento de programación de medidas de cobertura de vacantes tiene como finalidad identificar y priorizar las acciones necesarias para atender de manera oportuna las vacantes definitivas y temporales, así como mitigar los posibles impactos derivados de la falta de personal en el desarrollo de los procesos institucionales.

Como resultado de este análisis, se definieron las actividades que serán implementadas durante la vigencia 2026, las cuales se encuentran debidamente programadas en el cronograma del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos, garantizando su articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano.

Entre las principales medidas de cobertura programadas se destacan:

- Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de mérito, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, asegurando procesos transparentes, objetivos y basados en las competencias, habilidades y méritos de los aspirantes, conforme a la normatividad vigente.
- Implementación del Plan Pares, orientado al desarrollo y fortalecimiento del talento humano interno, mediante estrategias de acompañamiento, rotación, transferencia de conocimiento y capacitación, que permitan optimizar el desempeño de los servidores públicos y facilitar su adaptación a nuevas funciones o responsabilidades.

Cargo	Plan Pares con	Enfoque
• Gerencia	Dirección de Proyectos / Dirección Administrativa y Financiera	Planeación y dirección estratégica
• Control Interno	Dirección Administrativa y Financiera / Dirección de Proyectos	Gestión del riesgo y control
• Dirección Administrativa y Financiera	Gerencia / Dirección de Proyectos	Gestión administrativa y financiera
• Dirección de Proyectos	Gerencia / Dirección Administrativa y Financiera	Gestión misional de proyectos

La implementación de estas medidas contribuye a garantizar una gestión eficiente del talento humano, asegurando la continuidad en la prestación del servicio, el fortalecimiento de la capacidad institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en armonía con las disposiciones legales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

7. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

7.1 Análisis de las necesidades de personal

El análisis de las necesidades de personal se realiza con base en la planta de empleos vigente de Promueve Más, considerando la estructura organizacional, las funciones asignadas a cada cargo y los requerimientos institucionales para el adecuado cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

A continuación, se relaciona la planta de empleos de Promueve Más con corte al 20 de enero de 2026, la cual constituye el insumo principal para la identificación de vacantes, la proyección de necesidades de talento humano y la definición de las estrategias de provisión y previsión correspondientes para la vigencia 2026.



Este análisis permite establecer la correspondencia entre la capacidad actual de la planta de personal y las demandas institucionales, facilitando la toma de decisiones en materia de provisión de vacantes y fortalecimiento del talento humano.

7.2 Planta de empleos Promueve Más – Vigencia 2026

La planta de empleos de Promueve Más se encuentra conformada de acuerdo con los niveles jerárquicos y tipos de vinculación establecidos en la normatividad vigente. A continuación, se presenta la distribución de los cargos según nivel y tipo de vinculación

Nivel	Carrera Administrativa	Elección Popular	Libre Nombramiento y Remoción	Trabajador Oficial	Total
Asesor	0	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0	0
Directivo	0	0	4	0	4
Profesional	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Total	0	0	4	0	4
Porcentaje (%)	0 %	0 %	100 %	0 %	100 %

La planta de personal de Promueve Más está conformada en un 100 % por cargos del nivel directivo, provistos mediante libre nombramiento y remoción, lo que refleja una estructura orientada a funciones estratégicas. Esta situación hace necesario fortalecer la planeación del talento humano y la transferencia de conocimiento, a través de estrategias como el Plan Pares, para garantizar la continuidad del servicio y mitigar riesgos operativos.

Tabla 1. Planta de empleos de Promueve Más 2026 por tipo de vinculación y nivel jerárquico

La Tabla 1 muestra que la planta de empleos de Promueve Más para la vigencia 2026 está conformada por cuatro (4) cargos, todos pertenecientes al nivel directivo y provistos bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, lo que equivale al 100 % de la planta de personal. No se registran cargos en otros niveles jerárquicos ni bajo modalidades de carrera administrativa u otras formas de vinculación.

Esta estructura organizacional evidencia la necesidad de fortalecer la planeación del talento humano y la gestión del conocimiento, con el fin de asegurar la continuidad institucional y el adecuado cumplimiento de las funciones estratégicas de la entidad, en concordancia con los lineamientos del MIPG.



7.3 Análisis de disponibilidad de personal

La disponibilidad de personal de Promueve Más para la vigencia 2026 está conformada por cuatro (4) servidores, todos del nivel directivo y vinculados mediante libre nombramiento y remoción, lo que representa el 100 % del personal disponible. No se registra personal en otros niveles ni bajo otras modalidades de vinculación.

Esta composición evidencia una alta concentración funcional, por lo que resulta necesario fortalecer la planeación del talento humano y las estrategias de transferencia de conocimiento para garantizar la continuidad institucional.

Nivel	Carrera Administrativa	Elección Popular	Libre Nombramiento y Remoción	Provisionalidad	Trabajador Oficial	Total	Se evidencia que el personal total disponible para el
Asesor	0	0	0	0	0	0	
Asistencial	0	0	0	0	0	0	
Directivo	0	0	4	0	0	4	
Profesional	0	0	0	0	0	0	
Técnico	0	0	0	0	0	0	
Total	0	0	4	0	0	4	
Porcentaje (%)	0,00 %	0,00 %	100 %	0,00 %	0,00 %	100 %	

año 2026 está conformado por cuatro (4) cargos, los cuales pertenecen en su totalidad al nivel jerárquico directivo.

7.4 Desvinculación

Durante la vigencia 2025, la entidad adelantó el proceso de desvinculación del asesor de control interno, como consecuencia de la finalización de su período institucional, el cual culminó el 31 de diciembre de 2025, de conformidad con la normatividad vigente.

Nivel jerárquico	Total
Asistencial	0
Directivo	1
Profesional	0
Técnico	0
Total	1

De acuerdo con la información presentada en la tabla, durante la vigencia 2025 se registró una (1) desvinculación, correspondiente al cargo de Asesor de Control Interno, la cual se produjo por terminación del



período institucional el 31 de diciembre de 2025. En los demás niveles jerárquicos de la entidad no se presentaron procesos de desvinculación.

Esta situación evidencia un alto nivel de estabilidad laboral en la planta de empleos de Promueve Más, dado que la desvinculación obedeció a una causal legal y prevista, sin afectar de manera significativa la continuidad de los procesos institucionales. No obstante, considerando que la planta de personal está conformada por un número reducido de cargos, principalmente de nivel directivo, se reafirma la importancia de fortalecer las estrategias de previsión del talento humano, provisión oportuna de vacantes y transferencia de conocimiento, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y mitigar riesgos asociados a la dependencia funcional.

8. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

De acuerdo con las necesidades identificadas en el proceso de gestión del talento humano, se establecen las siguientes medidas orientadas a garantizar el adecuado funcionamiento institucional y el correcto desarrollo de los procesos de administración del personal durante la vigencia 2025:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a los principios de mérito, transparencia e igualdad.
- Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, a través de las figuras de encargo o nombramiento provisional, mientras se surten los procesos de selección correspondientes, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, mediante encargo o nombramiento provisional, garantizando el cumplimiento de los requisitos y perfiles exigidos para cada cargo.

8.1 Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y las normas que la reglamentan, los empleos de carrera administrativa que se encuentren en situación de vacancia definitiva y deban ser provistos mediante concurso de méritos podrán ser ocupados de manera transitoria a través de las figuras de encargo o nombramiento provisional.

La aplicación de estas modalidades de provisión transitoria permitirá a la entidad garantizar la continuidad en la prestación del servicio público y el adecuado desarrollo de los procesos administrativos, mientras la Comisión Nacional del Servicio Civil adelanta el respectivo proceso de selección. En todo caso, dichas provisiones se realizarán observando el cumplimiento de los requisitos, perfiles y condiciones legales establecidos para cada empleo.

9. PLAN DE PARES.

El Plan de Pares es una estrategia de gestión del talento humano orientada a garantizar la continuidad institucional y la adecuada prestación del servicio, mediante la identificación de servidores que, por dependencia o nivel funcional, puedan asumir temporalmente las funciones de un cargo en ausencia de su titular, derivada de situaciones administrativas como vacaciones, licencias, comisiones o vacancias temporales.

Así mismo, el servidor designado como par tendrá la responsabilidad de acompañar y orientar al nuevo funcionario durante el proceso de empalme, inducción o entrenamiento, facilitando la transferencia de conocimiento, la entrega formal del cargo y la apropiación de las funciones, responsabilidades y procesos



asociados. Esta estrategia permite asegurar transiciones ordenadas, minimizar riesgos operativos y fortalecer las capacidades internas de la entidad.

9.1 Promoción de la inclusión y la diversidad

Reconociendo la importancia de la generación de empleo para los jóvenes entre los 18 y 28 años, Promueve Más se articula con lo dispuesto en la Ley 1955 de 2019, la cual promueve la vinculación laboral de jóvenes en el sector público, priorizando que al menos el 10 % de los nuevos empleos no exijan experiencia profesional previa para el desempeño de sus funciones.

En concordancia con lo anterior, la entidad implementará las siguientes acciones:

Ajuste de los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de adecuar los requisitos de los cargos y permitir la vinculación de jóvenes sin experiencia previa, garantizando el cumplimiento de las competencias necesarias para el desempeño del empleo.

De igual manera, y en cumplimiento de las políticas de inclusión laboral y garantía de igualdad de oportunidades, Promueve Más promoverá la inclusión de personas con discapacidad, conforme a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, el cual dispone que las entidades públicas con plantas de personal entre 1 y 1.000 empleados deberán vincular al menos el 3 % de personas con discapacidad.

Estas acciones fortalecen un entorno laboral incluyente y diverso, contribuyendo al desarrollo del talento humano y al cumplimiento de los principios de equidad, mérito y responsabilidad social en la gestión pública.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes de Promueve Más se realizará de manera semestral por el área de talento humano, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, la adecuada provisión de vacantes y la continuidad en la prestación del servicio.

Para este fin, se establecen los siguientes indicadores de gestión, que permitirán medir la eficacia del plan y apoyar la toma de decisiones:

10.1 Indicadores de seguimiento

Indicador 1. Nivel de cobertura de vacantes

Objetivo: Medir el porcentaje de vacantes cubiertas frente al total de vacantes identificadas.

Fórmula:

$$\text{Vacantes cubiertas} / \text{Total de vacantes identificadas} \times 100$$

Meta: 100 %

Periodicidad: Semestral

Fuente de información: Registro de planta de personal – Talento Humano

Indicador 2. Tiempo promedio de provisión de vacantes

Objetivo: Evaluar la oportunidad en la provisión de vacantes.



Fórmula:

Sumatoria de días utilizados para la provisión de vacantes / Número de vacantes provistas

Meta: ≤ 90 días

Periodicidad: Anual

Fuente de información: Actos administrativos de provisión

Indicador 3. Continuidad del servicio (Plan Pares)

Objetivo: Verificar la efectividad del Plan Pares ante ausencias temporales o vacancias.

Fórmula:

Número de vacantes temporales cubiertas mediante Plan Pares / Total de vacantes temporales $\times 100$

Meta: 100 %

Periodicidad: Anual

Fuente de información: Registros del Plan Pares – Talento Humano

Indicador 4. Actualización del Plan Anual de Vacantes

Objetivo: Garantizar la actualización oportuna del plan.

Fórmula:

Plan actualizado y reportado al DAFP (Sí/No)

Meta: Sí

Periodicidad: Anual

Fuente de información: Plan institucional publicado

Responsables del seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan Anual de Vacantes estará a cargo del área de Talento Humano, con apoyo de la dirección administrativa y financiera, y será reportado en los espacios de seguimiento al Plan de Acción y al MIPG.



RESOLUCION No. 010 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES
DE PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

El Gerente General de PROMUEVE MÁS S.A.S., En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, señala en su artículo 2º que: “Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”.

Que el inciso segundo del artículo 209 de la Constitución Política, señala que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que de conformidad con el artículo 69 de los Estatutos, le corresponde al Gerente de PROMUEVE MÁS S.A.S., dirigir la empresa manteniendo la unidad de interés en torno a la misión, visión y objetivos de la misma de acuerdo con una planificación definida; de la misma forma, le implica realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la Entidad de acuerdo con los planes y programas establecidos, teniendo en cuenta las características del entorno y las internas de la Empresa.

Que el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 consagra: “Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, los siguientes artículos: "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, entre otros, el Plan Anual de Vacantes

Que la Ley 909 de 2004 en el literal b) del numeral 2º del artículo 15, prescribe la obligación de las unidades de personal de las Entidades Públicas de “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”.

Que el Plan Anual de Vacantes se constituye en el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad.

Que la información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al número de cargos vacantes



RESOLUCION No. 010 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES
DE PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

de nivel profesional, técnico y asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

Que el día 20 enero de 2026 se realizó reunión del Comité de Gestión y Desempeño, donde se aprobaron los diferentes planes según Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan anual de vacantes para la vigencia fiscal de 2026.

Que es necesario adoptar el Plan Anual de vacantes, toda vez que permite una adecuada planeación del recurso humano de PROMUEVE MAS, para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

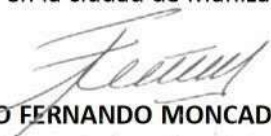
RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan Anual de Vacantes de PROMUEVE MAS para la vigencia 2026, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Manizales - Caldas a los treinta (30) días del mes de diciembre del año 2026.



HUGO FERNANDO MONCADA CUERVO
Gerente
PROMUEVE MÁS S.A.S.

Proyectó: Daniela López Betancur
Abogada Contratista



RESOLUCION No. 011 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS DE
PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

El Gerente General de PROMUEVE MÁS S.A.S., En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, señala en su artículo 2º que: “Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”.

Que el inciso segundo del artículo 209 de la Constitución Política, señala que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que de conformidad con el artículo 69 de los Estatutos, le corresponde al Gerente de PROMUEVE MÁS S.A.S., dirigir la empresa manteniendo la unidad de interés en torno a la misión, visión y objetivos de la misma de acuerdo con una planificación definida; de la misma forma, le implica realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la Entidad de acuerdo con los planes y programas establecidos, teniendo en cuenta las características del entorno y las internas de la Empresa.

Que el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 consagra: “Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, los siguientes artículos: "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, entre ellos el de previsión de recursos humanos

Que el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señala que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Recursos Humanos.

Que el día 20 enero de 2026 se realizó reunión del Comité de Gestión y Desempeño, donde se aprobaron los diferentes planes según Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia fiscal de 2026.

Que en cumplimiento de lo anterior es necesario adoptar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de PROMUEVE MAS, elaborado por la Unidad de Personal, para la vigencia 2026



RESOLUCION No. 011 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS DE
PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de PROMUEVE MAS para la vigencia 2026, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Manizales - Caldas a los treinta (30) días del mes de enero del año 2026.

HUGO FERNANDO MONCADA CUERVO

Gerente

PROMUEVE MÁS S.A.S.

Proyectó: Daniela López Betancur
Abogada Contratista