28 DE ENERO DE 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MARCO LEGAL 2
3. GLOSARIO 5
4. MARO ESTRATÉGICO 9
4.1 OBJETIVO GENERAL 9
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9
5. PROPÓSITO 10
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL 10
7. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL 15
8. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN 16
9. RESPONSABLES 19

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, entre estos el Plan Anual de Vacantes, con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El cual debe incluir como mínimo, el cálculo de los empleos necesarios para su funcionamiento conforme a los requisitos y perfiles establecidos para cada empleo dentro de los manuales específicos de funciones. Así mismo, las entidades públicas deben identificar las estrategias orientadas a dar cobertura a las necesidades de personal, tanto cuantitativas como cualitativas para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, retiro, capacitación, formación, y estimar los costos asociados, asegurando su financiación con el presupuesto asignado. La norma también establece que las entidades deben mantener actualizadas sus plantas de personal, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El documento actual pretende caracterizar la planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural según los criterios legales vigentes, cuantificar el estado de vacantes al 31 de diciembre de 2024 y establecer la estrategia de provisión de empleos, desarrollada en el documento anexo denominado “Plan de Previsión de Recursos Humanos.”

2. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	TEMA
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".
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 empleos 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 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 Ley1474 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".

3. GLOSARIO

Función Pública: De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la ley 909 del 2004, la función pública hace referencia a la relación que existe entre el empleado y el Estado en la órbita de una vinculación que ha sido definida por disposición del Congreso de la República y reglamentada por el Gobierno Nacional; en palabras de la norma citada, corresponde al conjunto de servidores públicos que prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública.

Respecto a la tipología de los empleos que hacen parte de la Función Pública, se encuentran los empleos de carrera administrativa, los empleos temporales, los empleos de libre nombramiento y remoción y los empleos de periodo fijo.

Empleo Público: Conforme lo define el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 es el núcleo básico de la estructura de la función pública y corresponde al 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.

Clases de Empleo Público: De acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, los empleos Públicos son de las siguientes naturalezas:

1. Carrera Administrativa – 2. Elección Popular – 3. Libre Nombramiento y Remoción – 4. Trabajadores Oficiales.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 en el artículo 1 efectúa una categorización más detallada y con alcances más específicos, en relación con la Función Pública:

1) Carrera Administrativa
2) Libre Nombramiento y Remoción
3) De período fijo
4) Empleos temporales

En el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural existen las naturalezas de empleos de carrera administrativa, empleos de Libre Nombramiento y Remoción y un único empleo de Periodo Fijo.

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como 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.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad.

Provisión de empleos públicos: Es el proceso mediante el cual una vacante temporal o definitiva es ocupada por un servidor público previamente seleccionado, cumpliendo con el lleno de los requisitos de educación y experiencia exigidos en el manual específico de funciones. Se provee un empleo cuando se materializa la vinculación del ciudadano seleccionado en el cargo vacante, es decir con su posesión.

La provisión puede ser transitoria, respecto a los empleos de carrera, a través de nombramientos en encargo y en provisionalidad, o puede ser definitiva respecto a empleos

de carrera administrativa a través de Concurso de Méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción es definitiva con nombramiento ordinario; puede ser transitoria a través de un encargo con servidor que ostente de derechos de carrera administrativa previa autorización mediante comisión; finalmente, para los empleos de periodo, la provisión siempre será definitiva para el caso de los jefes de control interno elegidos por el presidente de la República por términos fijados por ley.

Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, garantizara que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo.

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

Nombramiento en periodo de prueba: Persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Vacante Definitiva: Aquella que 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 2004.

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, entre otras).

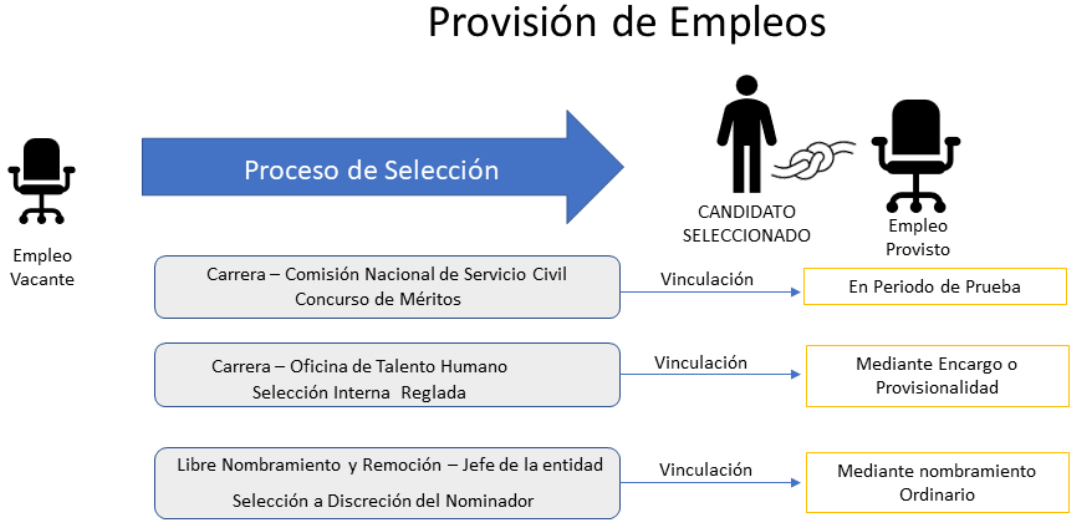
Vinculación Laboral: Consiste en la materialización del nexo jurídico causado entre el candidato seleccionado para ocupar un empleo público y la entidad estatal, al momento de

la toma de posesión en el cargo en el cual fue nombrado; es entonces el trámite que se desprende del nombramiento y se materializa con la posesión del ciudadano para convertirse en servidor público.

La vinculación legal y reglamentaria en los empleos de Carrera Administrativa se ejecuta a través de actos administrativos emitidos por el jefe del organismo, que puede ser Acto Administrativo en Periodo de Prueba cuando se hace uso de la lista de elegibles que expide la Comisión Nacional del Servicio Civil, Acto Administrativo de Encargo o Acto Administrativo de nombramiento en Provisionalidad; para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se realiza a través de Acto Administrativo Ordinario.

Selección: Hace referencia al proceso de elección objetiva del candidato que será vinculado a un empleo vacante; por regla general lo realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleos de carrera administrativa a través del Concurso de Méritos, y como resultado de este, emite la lista de elegibles con los candidatos que ostentan las posiciones meritorias para proveer definitivamente los empleos ofertados; de manera subsidiaria lo realiza las Unidades de Talento Humano para los procesos de provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas a través de la figura de Encargo y Provisionalidad.

La selección de los candidatos para proveer los empleos de Libre Nombramiento y Remoción los realiza el jefe del organismo a discrecionalidad ya que son empleos de confianza; la selección de candidatos de empleos de Periodo se realiza de acuerdo con las reglas indicadas por la Constitución y las Leyes.



4. MARO ESTRATÉGICO

4.1 OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener la planta de personal actualizada
- Proveer temporalmente las vacantes definitivas y/o temporales que se originen supliendo las necesidades del servicio de la entidad, mientras se surte el proceso de concurso de méritos
- Adelantar el proceso del concurso de méritos para vincular servidores públicos mediante las modalidades abierto y de ascenso, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, previendo si se requiere que este se genere por fases.

5. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del Talento Humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar el estado de provisión de la planta de empleos según las naturalezas jurídicas que existen. Su propósito es identificar y proveer los empleos vacantes para la vigencia 2025.

Además, busca establecer en cifras las vacantes que serán objeto del proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

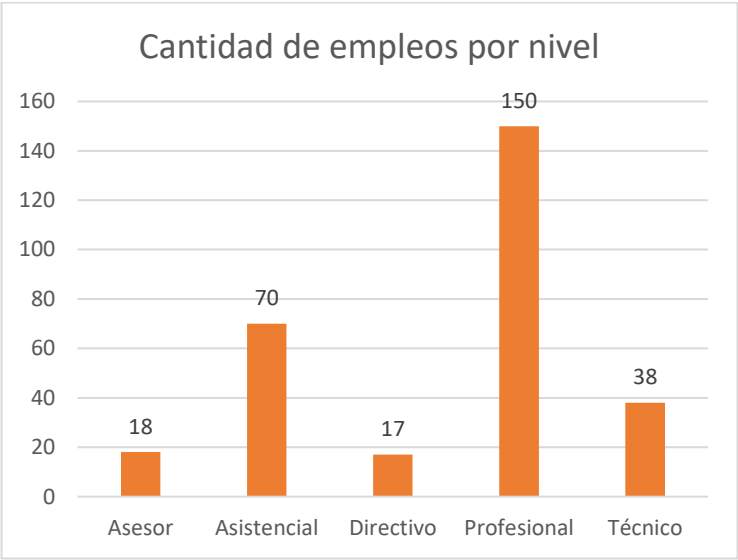
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en adelante MADR está constituido por una planta de 293 empleos creada mediante Decreto 3745 de 2003, modificado por los Decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

Se encuentra compuesta por la siguiente caracterización por nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico	Cantidad	% Participación
Asesor	18	6%
Asistencial	70	24%
Directivo	17	6%
Profesional	150	51%
Técnico	38	13%
Total general	**293**	**100%**

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024



De la información descrita se concluye que la composición material de la planta de personal se encuentra en una proporcionalidad racional al número de dependencias, en tanto, se cuenta con 18 empleos del Nivel Asesor que representa el 6% de la planta, como soporte estratégico a las dependencias de la entidad; 150 empleos del nivel profesional, que representa el 51% de la planta, siendo el de mayor número respecto al rol que deben desarrollar, con perfiles que implican que quien los desempeñe tengan los conocimientos, saberes y experticias adecuadas para el nivel de complejidad de los procesos y procedimientos misional y de funcionamiento; para el nivel técnico se cuenta con 38 empleos, que representan el 13% de la planta, los cuales brindan soporte técnico y tecnológico a todas las dependencias de la entidad en total proporcionalidad; y finalmente 70 empleos que representa el 24% de la planta del nivel asistencial, los cuales se distribuyen a lo largo de las áreas y tienen la vocación de brindar asistencia, acompañamiento y colaboración en las funciones básicas, repetitivas y transversales a todas las dependencias.

Respecto a la distribución por naturaleza jurídica, se tiene lo siguiente:

NATURALEZA JURÍDICA	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
Carrera Administrativa	2	67		140	36	245
LNR	16	3	17	10	2	48
Total general	**18**	**70**	**17**	**150**	**38**	**293**

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

De acuerdo con la naturaleza jurídica de los empleos del MADR, se cuenta con 245 empleos de carrera administrativa que corresponden al 84% de la planta y 48 cargos de Libre Nombramiento y Remoción, equivalentes a un 16%.

Es importante resaltar que, los empleos están distribuidos, así:

Nivel Jerárquico	Empleos de Carrera Administrativa	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	0	17
Asesor	2	16
Profesional	140	10
Técnico	36	2
Asistencial	67	3
Total	245	48

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

Ahora bien, analizando el estado de provisión de la planta, se tienen las siguientes cifras:

FORMA DE PROVISIÓN	NIVEL					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total general
LNR COMISIÓN					1	1
LNR SIN PROVEER		2	5			7
CA TITULAR		1	5	2	4	12
LNR NOM ORDINARIO	17	14	5	2	2	40
CA SIN PROVEER			29	7	6	42
CA ENCARGO		1	30	6	10	47

CA PROVISIONALIDAD			76	21	47	144
Total general	**17**	**18**	**150**	**38**	**70**	**293**

LNR: Libre Nombramiento y Remoción / CA: Carrera Administrativa
Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

Esta información nos permite concluir:

Total planta de personal	**293**
Total empleos provistos	**244**
% planta provista al 31/12/2024	**83%**
N° vacantes	**49**
% planta sin proveer	**17%**

De la información descrita es importante definir los conceptos legales de las formas existentes de proveer los empleos públicos:

Los empleos de carrera pueden estar provistos mediante tres formas que la norma establece:

- Mediante la obtención de los derechos en titularidad al aprobar el periodo de prueba.
- Mediante provisión transitoria a través de nombramiento en encargo
- Mediante provisión transitoria a través de nombramiento en provisionalidad.

Así mismo, respecto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, se tiene la sigla LNR nombramiento ordinario, la cual indica la cantidad de empleos provistos con servidores activos y la sigla LNR sin proveer da cuenta de los empleos de LNR que están sin ser provistos.

Ahora bien, respecto de los empleos de carrera administrativa, la norma establece que estos pueden ser declarados en vacancia definitiva o en vacancia temporal. Respecto de la vacancia definitiva significa que no tiene servidor titular con derechos de carrera, mientras que la vacancia temporal indica que el cargo tiene un dueño titular que esta temporalmente separado del mismo mientras atiende alguna causal de situaciones administrativas.

El término vacancia definitiva y vacancia temporal NO significa de por sí, que el cargo (la silla) este sin proveer; es posible identificar empleos declarados en vacancia definitiva que estén cubiertos con otros servidores en encargo o en provisionalidad. En el mismo sentido, las vacancias temporales.

A continuación, se expondrá el estado de provisión de la planta de acuerdo con las descripciones anteriores:

FORMA DE PROVISIÓN	CA EN PROPIEDAD		CA VACANCIA DEFINITIVA		CA VACANCIA TEMPORAL		LNR PROVISTO		LNR VACANTE		Total, general	
CA ENCARGO			43	23%	4	9%		0%		0%	**47**	16%
CA PROVISIONALIDAD			118	63%	26	57%		0%		0%	**144**	49%
CA SIN PROVEER			26	14%	16	35%		0%		0%	**42**	14%
CA TITULAR	12	100%		0%		0%		0%		0%	**12**	4%
LNR COMISIÓN				0%		0%	1	3%		0%	**1**	0%
LNR NOM ORDINARIO				0%		0%	40	100%		0%	**40**	14%
LNR SIN PROVEER				0%		0%		0%	7	100%	**7**	2%
Total general	**12**	100%	**187**	100%	**46**	100%	**40**	103%	**7**	100%	**293**	100%

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

De la información anterior se tiene que en la actualidad existen 187 (64%) empleos declarados en vacancia definitiva, cifra trascendental, en tanto; son empleos que serán ofertados al Concurso de Méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil y que serán objeto de análisis en el Plan de Previsión.

Así mismo, se tienen 46 (16%) empleos declarados en vacancia temporal, lo que significa que esos 46 empleos tienen titular asociado con derechos de carrera y por lo tanto NO son ofertados al concurso de méritos.

En total 12 empleos están provistos con sus respectivos servidores titulares donde ostentan derechos de carrera.

De la tabla anterior también se concluye que en la actualidad hay 42 (14%) empleos sin proveer, de los cuales 26 están declarados en vacancia definitiva y 16 en vacancia temporal.

Así mismo; es posible identificar que existen 43 (23%) empleos provistos en la actualidad mediante encargo, pero declarados en vacancia definitiva y 4 (9%) en temporal para un total de 47 encargos existentes en la actualidad en el MADR.

Finalmente, la tabla refleja que la mayor forma de provisión corresponde al nombramiento en provisionalidad, con un total de 144 empleos provistos transitoriamente, de los cuales 118 están en vacancia definitiva y 26 en vacancia temporal.

Esta cifra es trascendental, en tanto, el 58.37% de los empleos de carrera administrativa esta provistos son servidores en provisionalidad, dato que será relevante en el plan de previsión.

7. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Grupo de Talento Humano efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Matriz de seguimiento de la Planta de personal**: Durante la vigencia 2024 se construyó un instrumento en Microsoft Excel que permite determinar en tiempo real la composición de la planta de empleos, distinguiendo la naturaleza jurídica, la determinación entre planta global y planta estructural, los actos de creación, el tipo de provisión, la forma de provisión y la ubicación funcional y el grupo interno de trabajo de cada cargo, asociando los empleos titulares de quienes ostentan derechos de carrera administrativa.

  Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: La matriz indicada, cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.

  Código de identificación de cada plaza. Se ha dispuesto un código o ID para cada una de las plazas con el fin de tener control y manejo en la administración de los empleos y los servidores activos.

- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles**: la misma matriz identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

- **Autodiagnóstico MIPG de la Política Estratégica de Talento Humano**: A través del seguimiento al autodiagnóstico se buscar dar cumplimiento a los requerimientos relacionados con la planta de personal.

- **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (Furag):** Evaluación anual del cumplimiento de requerimientos relacionados con la planta de personal.

- **Plan de Acción Institucional (PAI):** A través del indicador creado para la vigencia 2025, relacionado con la provisión de vacantes.

8. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Durante la vigencia 2025 se realizará seguimiento a través de:

a). indicador determinado en el Plan de Acción Institucional, así:

TIPO	PROYECTO_FUNCION	TRANFORMACION	MIPG	DECRETO612	PRODUCTO	CODIGO ACTIVIDAD
FUNCIONES	17. Efectuar la realización de estudios sobre planta de personal y mantener actualizados los manuales de funciones y de competencias laborales del Ministerio.	Modelo de intervención y gestión de la política pública	4. Talento humano	3. Plan Anual de Vacantes	Estrategia de efectividad en la provisión de la Planta de personal	GTH8

ACTIVIDAD	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO INDICADOR
Impulsar la implementación de una estrategia que permita aumentar la provisión de la planta de personal al 31 de diciembre de 2025	Ejecución Estrategia	PORCENTAJE	GESTIÓN

META2025	Meta1	MetaT2	MetaT3	MetaT4
80	15	25	25	15

b). Indicador de tiempo promedio de provisión de vacantes

Para dar cumplimiento al requerimiento de MIPG / Componente Ingreso / Provisión de Empleo que a continuación se describe:

Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas
		21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 5 meses o mas
		41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas
		61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o menos
		81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 mes o menos

Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total
		21 - 40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total
		41 - 60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total
		61 - 80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total
		81 - 100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total

Se incluyó en la herramienta de la planta de personal las fechas en que queda vacante un empleo y la fecha de provisión. De igual forma con la planta de personal se puede calcular con la frecuencia requerida la proporcionalidad de provisionales frente a la planta de personal, la cual al 31 de diciembre de 2024 está en el 49%.

9. RESPONSABLES

El Plan Anual de Vacantes es una responsabilidad directa de la Subdirección Administrativa y la Secretaría General, no obstante, desde el Grupo de Talento Humano se apoya la ejecución y seguimiento con reportes trimestrales a través del PAI.

Alcira Yulieth Castellanos Hernández
Firmado digitalmente por Alcira Yulieth Castellanos Hernández

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ

Subdirectora Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2025	Creación del plan 2025

Elaboró: Daniel Ochoa / Contratista DANIEL OCHOA Firmado digitalmente por DANIEL OCHOA Fecha: 2025.01.31 15:04:50 -05'00'

Revisó: Diana Jineth Sánchez / Coordinadora Grupo de Talento Humano DIANA JINETH SANCHEZ Firmado digitalmente por DIANA JINETH SANCHEZ