

2026



UNIPAZ®
Instituto Universitario de la Paz

PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2026

GESTIÓN HUMANA

EQUIPO TÉCNICO

Nelson Quiroga
Jefe de gestión humana
Psi. Nelly Johanna Guevara Uribe
Ing. Luis Emiro Amaya

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ
BARRANCABERMEJA
2026**



Pág. 2 de 22

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1. OBJETIVOS.....	6
2. MARCO NORMATIVO.....	7
3. MARCO CONCEPTUAL.....	11
4. MARCO INSTITUCIONAL.....	12
5. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL UNIPAZ.....	14
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	19
7.1 Provisión a Corto.....	20
PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO.....	21
7. INDICADOR.....	22



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normativa Nacional	7
Tabla 2. Normativa Institucional	9
Tabla 3. Número de personal administrativo vigencia 2024.....	14
Tabla 4. Composición personal administrativo, por código.	15
Tabla 5. Planta de personal UNIPAZ Vinculado por carrera administrativa con relación al nivel jerárquico	16
Tabla 6. Planta de personal UNIPAZ Vinculado por libre nombramiento y remoción con relación al nivel jerárquico	16
Tabla 7. Comportamiento estadístico – histórico (docentes UNIPAZ).....	17
Tabla 8. Vacantes Carrera Administrativa 2024	18
Tabla 9. Cargo de libre nombramiento y remoción provisto a través de encargo.....	18
Tabla 10. Vacantes definitivas de Carrera Administrativa 2025	18



1. INTRODUCCIÓN

El instituto Universitario la Paz – UNIPAZ, presenta el Plan Anual Vacantes y Previsión de Recursos Humano Vigencia 2026, en cumplimiento con la Ley 909 del 2004, la cual establece la regulación del empleo público y la administración de las entidades estatales, y con el Decreto 612 de 2018, que fija las directrices para la integración de los planes institucionales estratégicos. Además, el plan se encuentra alineado con las normativas internas de la UNIPAZ y con la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecida para aumentar la transparencia, eficiencia y calidad en los procesos de selección de los cargos de la entidad pública.

El presente Plan se concibe como un instrumento estratégico y fundamental para administrar, organizar y actualizar la provisión del recurso humano de la institución, con el fin de cubrir de manera efectiva las necesidades de los cargos vacantes. Está diseñado para garantizar la selección de personal idóneo, cumpliendo con los estándares de calidad y las mejores prácticas en los procesos de contratación, asegurando que el personal incorporado pueda responder a las demandas académicas, administrativas y estratégicas de la comunidad educativa.

De acuerdo con lo mencionado en precedencia, el Plan proporciona la información necesaria para cubrir, mediante concurso de mérito o nombramiento en provisionalidad, los cargos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal. Es así que, este plan garantiza la continuidad y calidad en la prestación de los servicios a la comunidad educativa.

Cabe mencionar que, este instrumento es fundamental para identificar las necesidades de la planta de personal del Instituto Universitario de la Paz y garantizar la provisión del personal idóneo.



2.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar de manera oportuna los cargos vacantes en el Instituto Universitario de la Paz, con el fin de organizar, actualizar y hacer provisión a la planta de personal administrativo y docente durante la vigencia 2026.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Registrar y mantener actualizado el estado de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal de la planta de la institución.
- Analizar las necesidades de la planta docente y administrativa para asignar personal acorde a los perfiles y funciones requeridas.
- Implementar estrategias de selección y vinculación de personal que garanticen la incorporación de profesionales idóneos mediante procesos transparentes, equitativos y libres de discriminación.



El Plan Anual Vacantes y Previsión de Recursos Humano de la UNIPAZ, se fundamenta en la siguiente normativa nacional e institucional:

3.1 NORMATIVA NACIONAL

La normativa nacional es esencial para la formulación y ejecución del Plan, ya que establece los principios, lineamientos y procedimientos que regulan la gestión del empleo público y la administración del talento humano en las entidades estatales.

Tabla 1. Normativa Nacional

TIPO	NORMA	DESCRIPCIÓN
	Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 125: Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Excepto las que determine la Ley. Artículo 69: Garantiza la autonomía universitaria, permitiendo a las instituciones de educación superior regirse por sus propios estatutos.
Ley	30 de 1992	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” ¹ .
Ley	909 de 2004	De acuerdo al artículo 15, literal b), establece “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” ² .
Ley	1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, entre otras disposiciones.

¹ COLOMBIA. Congreso de la República. *Ley 30 de 1992*. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. Diario Oficial 40700 de 29 dic. 1992

² DECRETO 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C., 4 abr. 2018

Decreto	1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" ³ .
Decreto	612 de 2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado" ⁴ .
Decreto	2482 de 2012	"Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión"⁵ El artículo 3, literal c) de Gestión del talento humano, expresa que: 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Decreto 2482 de 2012, art.3 lit.c).
Decreto	648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" ⁶

³ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 de 2015 (26 de mayo), *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Diario Oficial, Bogotá D. C., 2015.

⁴ DECRETO 612 de 2018. *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*. Bogotá, D.C., 4 abr. 2018

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. *EVA – Gestor Normativo*. Fecha de expedición: 03 de diciembre de 2012.

⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en cuanto al régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos. *EVA - Gestor Normativo*. Fecha de expedición: 19 de abril de 2017.

--	--	--

3.2 NORMATIVA INTERNA DE UNIPAZ

La normativa interna permite regular los procesos de la institución con relación a la normatividad nacional.

Tabla 2. Normativa Institucional

TIPO	NORMA	DESCRIPCIÓN
Acuerdo	001-2005	Establece la planta de personal administrativo de UNIPAZ
Acuerdo	05-2012	Adopta la política para el desarrollo del Talento Humano, que contempla los mecanismos para garantizar el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.
Acuerdo	012-2013	Por el cual se aprueba la creación y reglamentación de estímulos académicos para el personal docente del Instituto Universitario de la Paz – unipaz.
Acuerdo	011-2018	Por el cual se aprueba la complementación del Artículo 2 del Acuerdo No CDI-012-13 Por medio del cual se aprueba la creación y reglamentación de estímulos académicos para el personal docente del Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ
Acuerdo	045-2021	Por el cual se aprueban los lineamientos que desarrollan la política de Bienestar Universitario del Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ
Resolución	0310-2021	Adopta la política de Integridad de UNIPAZ.
	Manual específico de funciones y competencias laborales UNIPAZ	Define las funciones y competencias laborales requeridas para los empleos que integran la planta de personal de la universidad.

3.3 OTROS ASPECTOS RELEVANTES

Autonomía Universitaria: La autonomía universitaria, consagrada en la Constitución Política y la Ley 30 de 1992, permite a UNIPAZ definir sus propias políticas de personal y estímulos. Esto incluye la facultad de establecer un sistema de compensación que responda a sus necesidades y objetivos específicos.

Plan de Desarrollo Institucional (PDI): El plan de previsión y plan anual de vacantes está alineado con los objetivos estratégicos del PDI de UNIPAZ.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): El plan de previsión y plan anual de vacantes se integra con las dimensiones de talento humano del MIPG, buscando la mejora continua en la gestión de personal.



SC5544-1



3. MARCO CONCEPTUAL

El Marco Conceptual permite contextualizar y comprender el Plan a la luz de lo dispuesto por la normatividad, por lo cual se desarrollan a exponen los siguientes conceptos:

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que busca garantizar la eficiencia en la gestión y el desarrollo de los programas académicos. En UNIPAZ, esto significaría que los empleados de carrera tienen derechos de ingreso, promoción y permanencia basados en el mérito, asegurando igualdad de oportunidades y estabilidad laboral. El ingreso a estos cargos se realiza a través de concursos de méritos que garanticen la transparencia y objetividad.

Empleo Público: Se define como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para llevarlas a cabo, con el fin de cumplir los objetivos de desarrollo y los fines del Estado.

Empleados de Libre Nombramiento y Remoción: Son aquellos nombrados para desempeñar cargos de dirección, confianza o manejo.

Encargo: Es una forma de provisión de vacantes, donde un empleado de carrera asume temporalmente las funciones de otro cargo vacante.

Comisión: El empleado se encuentra en comisión por servicios o para adelantar estudios con previa autorización del jefe.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es una herramienta que busca simplificar e integrar los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad.

Niveles de Empleos: Los empleos clasificados según la naturaleza de sus funciones y las responsabilidades, en niveles como directivo, asesor, profesional, técnico y asistencia

Nombramiento Ordinario: Es el nombramiento para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento Provisional: Es una forma excepcional de proveer un empleo de carrera cuando no es posible hacerlo mediante encargo.

Planta De Personal: Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.



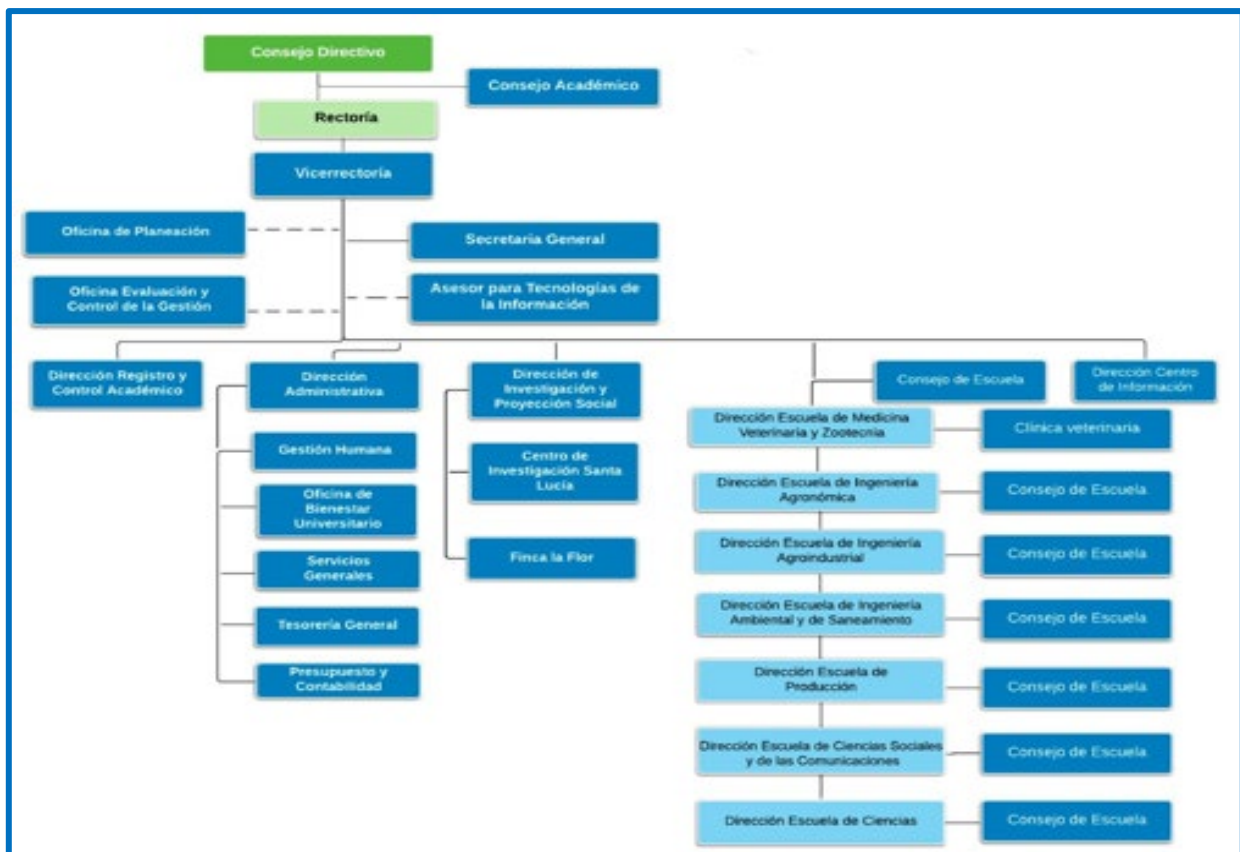
Vacancia Definitiva: Ocurre cuando un empleo no tiene un titular, lo que puede ser por renuncia, destitución, jubilación, etc.

Vacancia Temporal: Se produce cuando el titular de un cargo se ausenta temporalmente por vacaciones, licencias, etc.

4. MARCO INSTITUCIONAL

5.1 ORGANIGRAMA

A continuación, se presenta la estructura organizacional de la UNIPAZ, la cual comprende la estructura funcional y administrativa de la institución.



Fuente: www.unipaz.edu.co

5.2 MAPA DE PROCESOS

En la siguiente imagen, se presenta el mapa de procesos de la UNIPAZ, adoptado en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad (SIGAC).



Fuente: www.unipaz.edu.co

5. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL UNIPAZ

La planta actual del personal del Instituto Universitario la Paz está conformada por 37 administrativos⁷ y 10 docentes, distribuidos por niveles jerárquicos, tipos de vinculación, áreas de desempeño entre otros. De acuerdo con la normatividad legal vigente se estructura la planta y se identifica las necesidades del personal. Por tal motivo, el presente Plan es fundamental para la planificación, administración, actualización y organización de la planta requerida para implementar estrategias efectivas de gestión Humana.

En este sentido, el Plan se constituye como un instrumento que permite implementar diversas acciones para el seguimiento y provisión de la planta de personal, así como la caracterización de la información del personal vinculado a la entidad pública, facilitando el análisis y la gestión de los procesos asociados a la dimensión de Talento Humano.

A continuación, se presenta de manera detallada la clasificación y el análisis del personal administrativo y docente de la institución.

a. PERSONAL ADMINISTRATIVO - UNIPAZ.

El personal administrativo de UNIPAZ, se organiza en 5 niveles, con su respectivo grado, código y denominación del cargo.

Tabla 3. Número de personal administrativo vigencia 2024.

CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
48	22	DIRECTIVO	RECTOR	1
98	19	DIRECTIVO	VICERRECTOR	1
64	19	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	1
8	7	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	1
28	12	DIRECTIVO	DIRECTOR DE REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO	1
9	13	DIRECTIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1
6	7	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA BIENESTAR UNIVERSITARIO	1
6	7	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA DE SERVICIOS GENERALES	1

⁷ Acuerdo CDI 025-24

CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
28	11	DIRECTIVO	DIRECTOR CENTRO DE INFORMACIÓN	1
28	13	DIRECTIVO	DIRECTOR DE ESCUELA	8
28	12	DIRECTIVO	DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN	1
115	6	ASESOR	JEFE DE PLANEACIÓN	1
105	6	ASESOR	ASESOR EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1
105	6	ASESOR	JEFE DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	1
219	11	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO TESORERO PAGADOR	1
219	11	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO PARA PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	1
219	11	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
587	6	TÉCNICO	BIBLIOTECARIO	2
442	17	ASISTENCIAL	SECRETARIA	7
467	19	ASISTENCIAL	CELADOR	1
470	17	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
TOTAL			TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	37

Fuente: Acuerdo CDI 025-24 del 20 de diciembre de 2024

Tabla 4. Composición personal administrativo, por código.

CÓDIGO	NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
6	DIRECTIVO	2
8	DIRECTIVO	1
9	DIRECTIVO	1
28	DIRECTIVO	11
48	DIRECTIVO	1
64	DIRECTIVO	1
98	DIRECTIVO	1
105	ASESOR	2
115	ASESOR	1
219	PROFESIONAL	5
442	ASISTENCIAL	7
467	ASISTENCIAL	1
470	ASISTENCIAL	1
587	TECNICO	2



Con relación a la tabla anterior, se evidencia que la planta de personal administrativo de la UNIPAZ está conformada por un total de 37 cargos, los cuales se distribuyen en cinco niveles jerárquicos. El nivel directivo tiene la mayor cantidad de cargos, con un total de 18, seguido del nivel asistencial, con 9 cargos. Por su parte, el nivel profesional cuenta con 5 cargos, mientras que el nivel asesor está representado por 3 cargos y el nivel técnico por 2 cargos.

Es pertinente señalar que, cada uno de estos niveles presenta diferentes denominaciones de cargo lo cual se ve reflejada en la estructura organizacional y las particularidades funcionales de la planta administrativa.

A continuación, se evidencia la distribución de la planta actual de personal de acuerdo con el tipo de Vinculación y nivel jerárquico.

Tabla 5. Planta de personal UNIPAZ Vinculado por carrera administrativa con relación al nivel jerárquico

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Directivo	0	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0	0
Profesional	1	0	1	2	4
Técnico	2	0	0	0	2
Asistencial	0	5	3	1	9

Tabla 6. Planta de personal UNIPAZ Vinculado por libre nombramiento y remoción con relación al nivel jerárquico

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	NOMBRADO	VACANTE	TOTAL
Directivo	1	16	1	18
Asesor	0	3	0	3
Profesional	0	1	0	1
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0

b. PERSONAL DOCENTE – UNIPAZ.

De acuerdo con el análisis estadístico representado en la siguiente tabla, se evidencia el promedio general y el comportamiento histórico de los docentes vinculados al instituto educativo. Esta información permite identificar tendencias en la composición del personal



docente y analizar variaciones relevantes para el plan anual de vacantes.

Tabla 7. Comportamiento estadístico – histórico (docentes UNIPAZ)

PERIODO	DOCENTES VINCULADOS		TOTAL
	MODALIDAD	CONTRATADOS	
	PLANTA TIEMPO COMPLETO	OCASIONAL TIEMPO COMPLETO	
2020 A	16	181	197
2020 B	16	174	190
2021 A	16	182	198
2021 B	16	178	194
2022 A	15	190	205
2022 B	15	197	212
2023 A	14	217	231
2023 B	14	223	247
2024 A	14	233	247
2024 B	12	249	261
2025 A	11	270	281
2025 B	10	284	294

A partir del análisis del comportamiento estadístico históricos, se observa que el número de docentes contratado bajo la modalidad de planta tiempo completo permaneció estable durante los cuatro (4) periodos consecutivos desde el año 2020 al 2021. No obstante, en los tres periodos más recientes se presenta una disminución significativa de la planta de tiempo completo. Paralelamente, se identifica un incremento en la contratación de docentes bajo la modalidad de ocasional de tiempo completo, lo que evidencia el ajuste de la planta de acuerdo a la necesidad de la oferta institucional.

mencionar que, UNIPAZ en su proceso misional, contempla la expansión de su oferta académica, en el marco de la estrategia "UNIPAZ en tu Territorio"; Esta estrategia, involucra la participación de 50 docentes, como necesidad directa para cubrir programas en los territorios y que implica la vinculación de ley, según las condiciones establecidas.

c. VACANTES OFERTADAS A CONCURSO POR MÉRITO

La planta de personal de la UNIPAZ está conformada por 37 cargos; de estos, 9 se encuentran en vacancia definitivas, las cuales fueron reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el período de noviembre de 2024.

El resultado presentado se obtiene a partir de la revisión documental realizada por la oficina de Gestión Humana de UNIPAZ y se discrimina a continuación.



Tabla 8. Vacantes Carrera Administrativa 2024

CARGO	# DE VACANTES 2024.
Profesional Universitario	3
Profesional Universitario de presupuesto y contabilidad	1
Secretario	2
Servicios Generales	1
Técnico Bibliotecario	2

Fuente: Oficina de Gestión Humana - UNIPAZ.

Cabe mencionar que, en el transcurso del año 2025, se ocuparon 6 de los 9 cargos que fueron reportados en vacancia definitiva de carrera administrativa, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 9. Cargo de libre nombramiento y remoción provisto a través de encargo

CARGO	NÚMERO DE CARGOS OCUPADOS.
Profesional Universitario de presupuesto y contabilidad	1
Servicios Generales	1
Técnico Bibliotecario	2
Secretario	1
Profesional Universitario	1

Fuente: Oficina de Gestión Humana - UNIPAZ

Por tanto, los cargos que aún se encuentran en vacancia definitiva de carrera administrativa son 3, los cuales se relacionan a continuación:

Tabla 10. Vacantes definitivas de Carrera Administrativa 2025

CARGO	NÚMERO DE VACANTES.
Profesional Universitario	2
Secretario	1

Fuente: Oficina de Gestión Humana - UNIPAZ.

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, 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.

Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará la verificación de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con la normatividad vigente. Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

El proceso de selección de personal para provisión transitoria seguirá los parámetros que la institución considere, en el marco de la norma vigente para tal evento. Para adelantar estos procesos de selección la entidad cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad bajo el estándar MIPG, incluyendo los procedimientos establecidos, según la forma de vinculación.

En UNIPAZ, para asegurar la adecuada provisión de cargos, implementa una metodología clara y estructurada, alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente. Esta metodología se enfoca en garantizar que la selección, movilidad y permanencia del personal se realicen de manera eficiente y transparente, asegurando la continuidad y calidad de los servicios.



El presente plan es un instrumento de gran utilidad para el Jefe de la Oficina de Gestión Humana, quien es responsable de reportar las vacantes que se generen por cualquier novedad relacionada con los cargos de la planta global.

7.1 Provisión a Corto.

Selección: Para garantizar la provisión adecuada de los empleos, se identificarán mensualmente las vacantes que surjan por cualquiera de las causas contempladas en la normativa vigente. Para cubrir los cargos de carrera administrativa vacantes, ya sea mediante encargo o provisionalidad, se verificará que los candidatos cumplan con los requisitos exigidos para el puesto y se seguirá el procedimiento establecido en la normativa aplicable.

Movilidad: Una forma adicional de cubrir los empleos públicos es el traslado, que ocurre cuando un cargo en vacancia definitiva es ocupado por un funcionario en servicio activo.

Permanencia: La continuidad de los funcionarios en el servicio depende del cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, capítulo II, artículo 37, que incluyen:

a) **Mérito:** Los cargos de carrera administrativa requieren una evaluación satisfactoria del desempeño, el logro de resultados, avances en el ejercicio de la función pública y la adquisición de nuevas competencias necesarias para el cargo.

b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deben respetar las normas que regulan la función pública y cumplir con las funciones asignadas a su cargo.

c) **Evaluación:** Los empleados públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, participan activamente en el proceso de evaluación, tanto a nivel personal como institucional. Los empleados en provisionalidad están sujetos a procesos concursales u otras situaciones establecidas.

Retiro: El retiro del servicio implica la terminación de las funciones públicas. Es importante señalar que el retiro de los empleados de carrera está regulado por la Constitución y la ley, y debe realizarse mediante acto motivado. Por otro lado, la remoción de los empleados de libre nombramiento y remoción es discrecional y se realiza mediante acto no motivado, conforme a la Ley 909 de 2004.



De acuerdo con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, que establecen las causales de retiro del servicio para empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, las causas de retiro son las siguientes:

- a) “Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por resultado insatisfactorio en la evaluación del desempeño de un empleado de carrera administrativa;
- c) Declaratoria de inexequibilidad;
- d) Renuncia aceptada;
- e) Retiro por obtención de pensión de jubilación o vejez;
- f) Invalidez absoluta;
- g) Edad de retiro forzoso; (...)”

La Oficina de Gestión del Talento Humano realiza un análisis anual de las hojas de vida de los funcionarios de la planta global, para identificar con anticipación las vacantes que se generarán, en casos como el retiro por pensión de jubilación o vejez (numeral e) o por edad de retiro forzoso (numeral g), y mantenerse actualizado frente a estas situaciones. Las demás causas de retiro del servicio público no son previsibles, por lo que las vacantes se generarán a lo largo del año y serán atendidas conforme vayan surgiendo, con el fin de asegurar la continuidad en la prestación del servicio.

7.2 Provisión a mediano plazo.

Esta metodología se aplica cuando existen listas de candidatos preseleccionados. En este caso, se cumplirá con la normativa legal vigente que regula la provisión de empleos de carrera administrativa. Si no se cuenta con tales listas, se seguirá el procedimiento descrito en el numeral anterior, mientras se realiza la provisión de los cargos a través de un concurso de méritos.



Para hacer seguimiento del presenta Plan, se ha establecido los siguientes indicadores:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO	META	FÓRMULA	FRECUENCIA MEDICIÓN
Nivel de provisión de la Planta de Personal	Actualizar en la base de datos institucional, las vacantes de los cargos de la entidad, definitivas o temporales	Efectividad	Escala Tipo Likert Deficiente <65% Aceptable >65 y <75 bueno >75 y <85 excelente >85%	(Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta) * 100	Semestral
Nivel de provisión de las vacantes disponibles		Efectividad	Escala Tipo Likert Deficiente <65% Aceptable >65 y <75 bueno >75 y <85 excelente >85%	(No. de vacantes provistas) / (No. total, de vacantes)) *100	Semestral