

PLAN ANUAL DE VACANTES

2025

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano.



CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	2
2. INTRODUCCIÓN	2
3. OBJETIVO	3
4. ALCANCE.....	3
5. MARCO NORMATIVO.....	3
6. RESPONSABLES.....	4
7. DEFINICIONES.....	4
8. DESARROLLO DEL PLAN	7
8.1 DIAGNÓSTICO.....	7
8.2 Plan Anual de Vacantes	7
8.3 Estado actual de la planta actual	8
8.4 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR.....	9
8.5 Empleos de carrera administrativa	10
Porcentaje de ocupación:	10
8.6 Empleos en vacancia definitiva.....	11
8.7 Provisión de los empleos:	13
9. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN.....	14
10. RECURSOS	15
11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	16

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N.A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. INTRODUCCIÓN

El capital humano es el recurso más valioso con el que cuentan las organizaciones, ya que a través de su contribución se logran cumplir los objetivos y metas propuestos. Por esta razón, es fundamental que la gestión en las entidades públicas se base en una planeación organizacional sólida, que articule los procesos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento de su misión.

En este sentido, la planeación del talento humano no debe limitarse a suplir las necesidades de personal, sino que también debe armonizar los planes y programas que impacten la gestión del talento humano. Esto debe hacerse de manera integrada con las políticas y prácticas de personal, atendiendo las prioridades estratégicas de la organización.

Por lo anterior, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en cumplimiento de la normatividad vigente, presenta el Plan Anual de Vacantes 2025 como una herramienta diseñada para estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva y temporal.

3. OBJETIVO

Detallar los empleos en vacancia definitiva y temporal que deben ser provistos de acuerdo con las necesidades de la planta de personal, a través del diseño de estrategias de planeación orientadas a la previsión y provisión del talento humano de la entidad, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de las dependencias del Ministerio.

4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva y vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, para ser provistos y tener una adecuada prestación del servicio.

5. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1960	2019	"Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones."
Ley	909	2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
Decreto	1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". <i>Título V, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.</i>
Decreto	0648	2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
Decreto	051	2018	"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y se deroga el Decreto 1337 de 2009".
Decreto	3576	2011	Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	1605	2020	<i>Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.</i>
Decreto	1298	2021	<i>Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Decreto	649	2024	<i>Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Circular conjunta	100-005	2022	<i>Que tiene el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego.</i>
Resolución	202	2023	<i>Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Acuerdo CNSC	19	2024	<i>Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique.</i>

6. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General será el responsable de la ejecución, seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes. Este equipo deberá garantizar la identificación precisa de las vacantes definitivas y temporales, así como asegurar el proceso adecuado para su cobertura, de acuerdo con las necesidades institucionales y la normativa vigente. Además, deberá velar por la correcta planificación y previsión del recurso humano, promoviendo la eficiencia en la asignación de personal y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio.

7. DEFINICIONES

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. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

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

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

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.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida

basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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. Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 0648 de 2017, los empleos quedan vacantes de manera definitiva en los siguientes eventos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.

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). Un empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017:

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

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 DIAGNÓSTICO

Se llevó a cabo un análisis integral de la situación actual de la Planta de Personal, con fecha de corte al 31 de diciembre de 2024, con el fin de identificar las vacantes definitivas que requieren ser cubiertas para garantizar la adecuada prestación del servicio. Asimismo, se elaboró un inventario de las vacantes temporales, correspondientes a los puestos cuyo titular se encuentra en alguna de las situaciones administrativas establecidas por la legislación vigente.

8.2 Plan Anual de Vacantes

Planta de personal Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio es un organismo central de la Rama Ejecutiva del Poder Público Nacional, el cual por medio del Decreto 3576 de 2011¹, estableció la planta de personal con un total de 370 empleos.

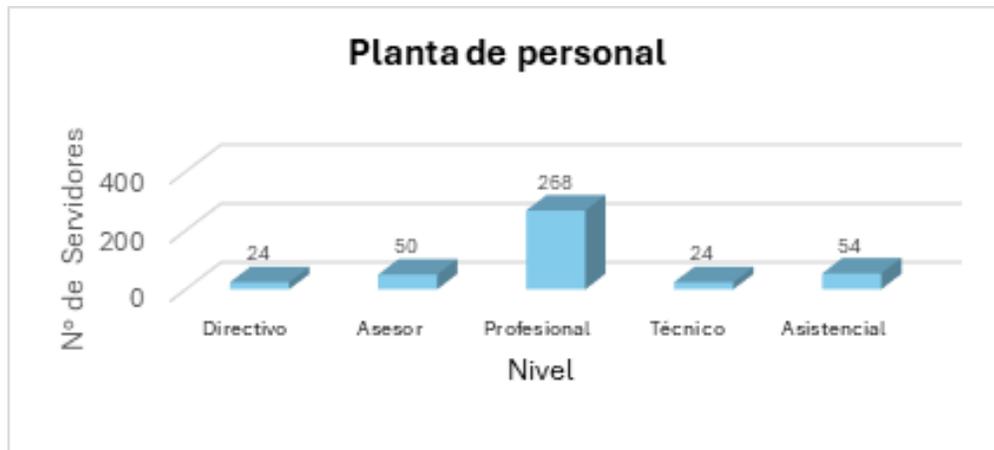
De acuerdo con lo establecido en el artículo 255 de la Ley 1955 de 2019, se asignó al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la responsabilidad de coordinar y liderar la ejecución de proyectos de vivienda y mejoramiento habitacional, con el objetivo de reducir el déficit habitacional en las zonas rurales. En cumplimiento de esta disposición, durante las vigencias de 2023 y 2024, se realizaron estudios técnicos y de viabilidad presupuestal ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), para la creación de 50 nuevos empleos de carrera administrativa que permitan atender y cumplir con las metas de la Política de Vivienda Rural del Ministerio.

En consecuencia, el Ministerio adoptó y modificó su planta de personal mediante los siguientes decretos: Decreto 1605 del 3 de diciembre de 2020 (5 empleos), Decreto 1298 del 14 de octubre de 2021 (24 empleos) y Decreto 0649 del 17 de mayo de 2024 (21 empleos). Como resultado, la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cuenta con un total de 420 empleos, de los cuales 317 están ocupados, con un 40% de mujeres y un 36% de hombres.

¹ Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.

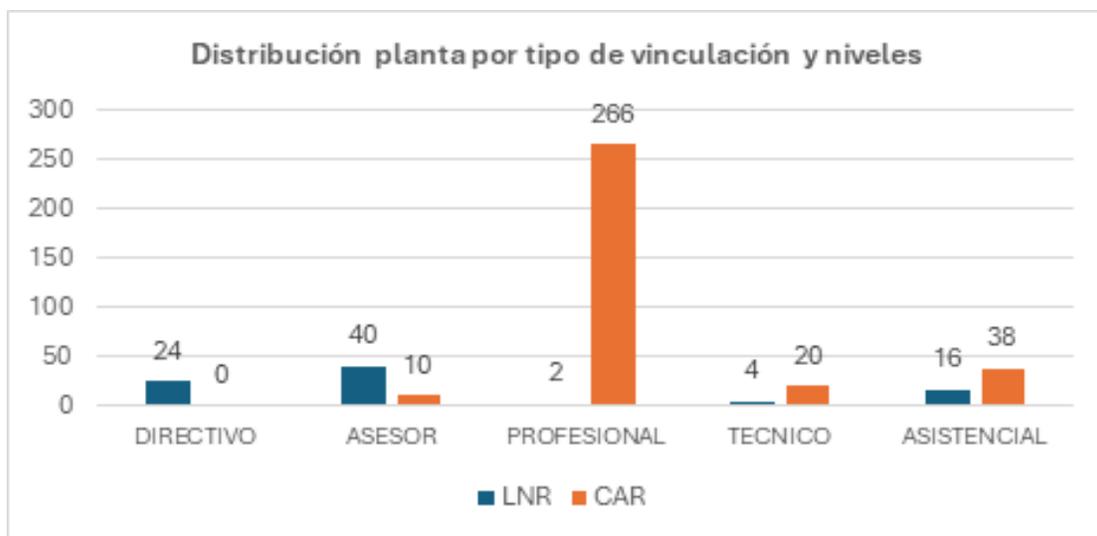
8.3 Estado actual de la planta actual

La planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio está conformada por 420 empleos, distribuidos en diferentes niveles. De estos, 268 cargos, equivalentes al 64%, pertenecen al nivel profesional, como se detalla a continuación.



Fuente: Grupo de Talento Humano – MVCT

A continuación, se puede apreciar que, del total de servidores de la planta de personal, 86 son de Libre Nombramiento y Remoción y 334 son de carrera administrativa:



Fuente: Grupo de Talento Humano – MVCT

PLANTA OCUPADA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

NIVEL	No. DE CARGOS	OCUPADOS - LNR	TITULARES DE C. ADMINISTRATIVA	EN ENCARGO	EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONALES	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	24	23	0	0	0	0	1
ASESOR	50	38	6	3	0	0	3
PROFESIONAL	268	2	86	62	3	33	82
TECNICO	24	4	4	8	0	6	2
ASISTENCIAL	54	13	16	5	3	3	14
TOTALES	420	80	112	78	6	42	102

8.4 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR

Actualmente, la planta del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con ochenta y seis (86) cargos de Libre Nombramiento y Remoción de los diferentes niveles que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	MINISTRO	0005	1
DIRECTIVO	VICEMINISTRO	0020	2
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	0035	1
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	0137	2
DIRECTIVO	DIRECTOR	0100	6
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	12
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	2
ASESOR	ASESOR	1020	38
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	2
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	4
ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4182	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4212	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4215	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4210	1
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	4
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	3
TOTAL, CARGOS LNR			86

Fuente: Grupo de Talento Humano - MVCT

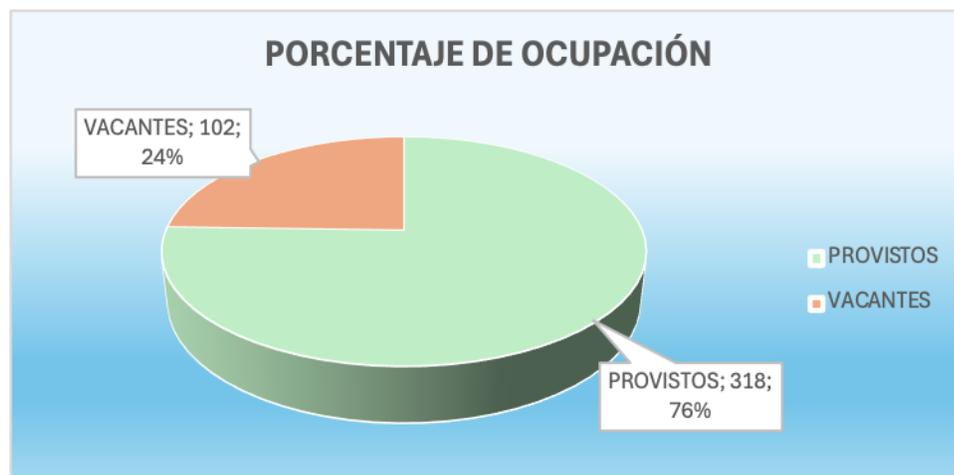
8.5 Empleos de carrera administrativa

Para la presente vigencia, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, en sus diferentes dependencias cuenta con treientos treinta y cuatro (334) empleos de Carrera Administrativa que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NÚMERO DE EMPLEOS
ASESOR	ASESOR	1020	10
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	228
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	38
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	20
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	9
TOTAL			334

Fuente: Grupo de Talento Humano – MVCT

Porcentaje de ocupación:



Fuente: Grupo de Talento Humano - MVCT

8.6 Empleos en vacancia definitiva

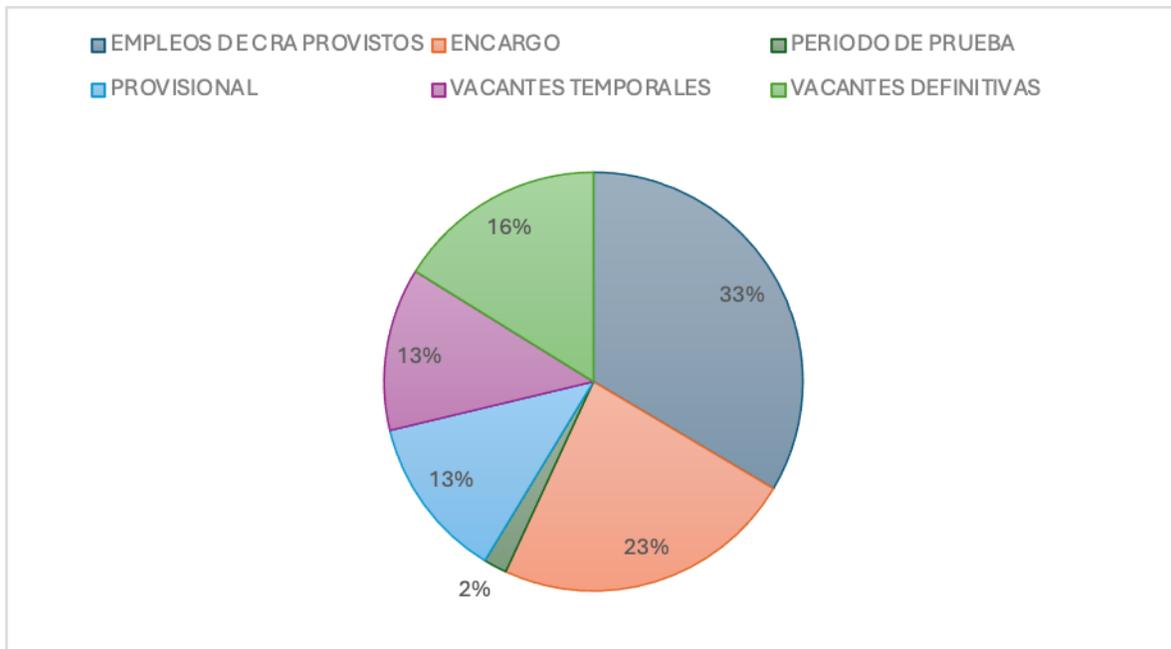
Se realizó el reporte de 108 empleos en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil que se encuentran en vacancia definitiva del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:

NIVEL DEL EMPLEO	No. DE EMPLEOS
ASESOR	3
PROFESIONAL	93
TÉCNICO	8
ASISTENCIAL	4
TOTAL	108



Fuente: Grupo de Talento Humano - MVCT

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la planta de personal del Ministerio consta de 420 empleos, de los cuales 86 son de libre nombramiento y remoción, y 334 corresponden a la carrera administrativa. Es relevante precisar que, de estos 334 empleos, se distribuyen de la siguiente manera:



EMPLEO	Número
EMPLEOS DE CRA PROVISTOS	112
ENCARGO	78
PERIODO DE PRUEBA	6
PROVISIONAL	42
VACANTES TEMPORALES	42
VACANTES DEFINITIVAS	54

Asimismo, se informa que los empleos reportados en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) corresponden a vacantes definitivas que no fueron incluidas en el proceso de selección No. 1430 de 2020. Esto se debe a que, en el momento en que se llevó a cabo dicho proceso, algunos empleos no contaban con presupuesto asignado, y otros fueron creados posteriormente, como es el caso de los empleos pertenecientes a la Dirección de Vivienda Rural.

Además, se ha gestionado de manera efectiva la provisión temporal de estos empleos mediante nombramientos en provisionalidad. Estas vacantes corresponden a puestos en los cuales, tras revisar la planta de personal, no se identificaron servidores públicos de carrera administrativa con derecho preferencial para ocuparlos mediante encargos.

Por último, este Ministerio se mantiene en estricta sujeción a las disposiciones y lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). De

esta forma, se procederá a iniciar el proceso de convocatoria para el concurso de méritos, conforme a las normativas legales vigentes aplicables para tal fin.

8.7 Provisión de los empleos:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio se proveen por nombramiento ordinario, según lo estipulado por la normativa vigente. Esto significa que, se deben cumplir ciertos requisitos previos para el nombramiento en el empleo, en los cuales se realiza un análisis del perfil y se tienen en cuenta algunos criterios los cuales incluyen aspectos formación académica y experiencia profesional o laboral, dependiendo de la naturaleza del cargo.

Según el Decreto 1083 de 2015, los nombramientos de estos empleos deben ajustarse al procedimiento establecido en la ley y seguir los criterios generales que permiten garantizar que el designado es apto para el empleo.

Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa están sujetos a un sistema de mérito que busca asegurar la selección de los funcionarios más idóneos para ocupar los empleos públicos, basándose en criterios de capacidad profesional y competencias.

Según el Título V del Decreto 1083 de 2015, los empleos de carrera administrativa se proveen de dos maneras principales: en período de prueba o en ascenso. En el caso del período de prueba, la persona seleccionada debe ser evaluada durante un tiempo determinado, y si cumple con los requisitos y estándares de desempeño establecidos, podrá continuar en el cargo de forma permanente. En cuanto a los encargos, se refiere a la posibilidad de promover a un funcionario a un empleo de un grado superior mediante la provisión transitoria mediante encargo, proceso que el Ministerio se encuentra adelantando desde el año 2023.

Proceso De Provisión Transitoria

Desde el año 2023 hasta la fecha, el Ministerio ha llevado a cabo un total de 14 procesos destinados a la provisión transitoria de personal a través de encargo. Estos procesos son fundamentales para garantizar la continuidad y el correcto funcionamiento de las actividades institucionales, en especial en aquellas situaciones en las que es necesario proveer empleos en vacancia definitiva o vacancia temporal dentro de la entidad.

La ejecución de estos procesos se ha realizado en cumplimiento de las disposiciones legales y normativas vigentes. En particular, se han seguido las directrices establecidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual regula el régimen de provisión de cargos en el sector público, y sus modificaciones, especialmente las introducidas por la Ley 1960 de 2019. Estas normativas definen los procedimientos y criterios para asegurar que los procesos de provisión sean transparentes, equitativos y ajustados a los principios del servicio público.

Adicionalmente, la Resolución 0202 de 2023 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio establece las pautas específicas para la provisión transitoria a través de encargo en el sector de la vivienda y el urbanismo, adaptando las disposiciones generales a las necesidades particulares del sector. De acuerdo con estas normativas, se ha diseñado una estructura detallada para cada uno de los procesos, con el objetivo de garantizar que se cumpla con todos los requisitos establecidos y se tomen las decisiones de manera eficiente y conforme a la ley.

A continuación, se detallan los elementos clave que componen la estructura de estos procesos de provisión transitoria a través de encargo:

- Convocatoria y publicación de los empleos por proveer en encargo.
- Manifestación de interés.
- Verificación y evaluación de los requisitos mínimos.
- Publicación de resultados y presentación de observaciones.
- Publicación resultados definitivos y respuesta a las observaciones presentadas.
- Trámite administrativo de nombramiento y posesión.

9. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

A continuación, se presenta un referente mínimo para la formulación de la estructura que operativiza el plan:

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Realizar un diagnóstico y/o caracterización de la planta de personal para		Avance en la ejecución del proceso para la provisión	01/01/2025	30/03/2025

		identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y/o en vacancia temporal		n de empleos		
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Realizar el análisis y verificación de requisitos de los aspirantes a proveer los empleos por uso de listas de elegibles, provisión transitoria mediante encargo y/o nombramiento provisional, nombramiento ordinario.		Avance en la ejecución del proceso para la provisión de empleos	01/01/2025	30/08/2025
		Expedir actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba, encargo y/o provisional, nombramiento ordinario.		Avance en la ejecución del proceso para la provisión de empleos	01/01/2025	31/12/2025

10.RECURSOS

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para la vigencia 2025, se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$ 61.968.700.000,00 pesos, de conformidad con el Decreto 1523 del 18 de diciembre de 2024.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Escriba aquí cómo la dependencia responsable del plan prevé realizar monitoreo y seguimiento al cumplimiento de este durante su vigencia. Se recomienda utilizar la siguiente estructura:

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Realizar un diagnóstico y/o caracterización de la planta de personal para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y/o en vacancia temporal		Avance en la ejecución del proceso para la provisión de empleos	01/01/2025	30/03/2025		
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Realizar el análisis y verificación de requisitos de los aspirantes a proveer los empleos por uso de listas de elegibles, provisión transitoria mediante		Avance en la ejecución del proceso para la provisión de empleos	01/01/2025	30/08/2025		

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
		encargo y/o nombramiento provisional, nombramiento ordinario.						
		Expedir actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba, encargo y/o provisional, nombramiento ordinario.		Avance en la ejecución del proceso para la provisión de empleos	01/01/2025	31/12/2025		

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	XX/XX/XX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan de Vacantes 2025