



ALCALDÍA  
DE PASTO



**Plan de  
Previsión de  
Recursos  
Humanos  
Plan Anual  
de Vacantes**





## Tabla de contenido

### Introducción

1. Marco legal
2. Definiciones
3. Objetivo
  - 3.1. Objetivo específico
4. Propósito
5. Alcance
6. Antecedentes y resultados
7. Seguimiento de la planta de personal
8. Plan anual de previsión de empleos
9. Aprobación Plan de previsión de empleos
10. Matriz operativa

## Introducción

A fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en lo relacionado con el plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, la Subsecretaría de Talento Humano orienta sus acciones a través del presente documento, con el propósito de anticipar y atender de manera adecuada las necesidades cuantitativas y cualitativas de las vacantes requeridas según los tiempos establecidos.

El Plan Anual de vacantes y Provisión de Recursos Humanos constituye una herramienta estratégica que permite identificar con precisión los cargos vacantes y la mejor manera de proveerlos. Este proceso resulta fundamental para asegurar la disponibilidad de personal competente que responda a las exigencias del servicio.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Alcaldía municipal de Pasto.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará de conformidad con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos.

## 1. Marco legal

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 cargos 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 (...).”*

Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.3.1 señala:

*“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”.*

Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 establece:

“ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1.(...)

2.(...)

3.(...)

4 con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.”

Decreto 1083 de 2015 establece:

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, por el cual se modificó el Artículo 4 de la Ley 581 de 2000, que establece:

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



*“Artículo 4. Participación efectiva de las mujeres. La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

- a. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;*
- b. Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres.”*

Ley 2214 de 2022 en su artículo 2 señala:

*“Artículo 2. Jóvenes sin experiencia: para la aplicación a las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de 18 a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnólogo y pregrado, sin experiencia profesional conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020”*

Decreto 2011 de 2017 Artículo 2.2.12.2.3. señala:

*“Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que se establece en este Decreto”.*

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

## 2. Definiciones

- Empleo público:

En el artículo 2º, se define el empleo público como "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".

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a lo establecido por la norma, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley."

- Niveles jerárquicos

En el artículo 3º se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

- Naturaleza general de las funciones:

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su



complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

- CNSC

Comisión Nacional del Servicio Civil, es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

### 3. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2026.

#### 3.1 Objetivo específico

- Vincular servidores públicos competentes atendiendo las necesidades de la planta, a través del proceso de encargo de conformidad a lo establecido por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Identificar la necesidad de cargos de las dependencias de la Alcaldía Municipal de Pasto teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la formalización del empleo público.



#### 4. Propósito

Proveer para la vigencia 2026 los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva en la Alcaldía Municipal de Pasto, mediante las modalidades de provisión establecidas en la Ley 909 de 2004, priorizando el proceso de encargo con servidores públicos que cumplan los requisitos y competencias exigidas para el desempeño del empleo. Así mismo, proveer de manera oportuna las vacantes temporales previamente identificadas, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y atender las necesidades de la planta.

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

## 5. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes y Provisión de Recursos Humanos se constituye en una herramienta que será aplicada en el corto y mediano plazo de tal forma que permita:

- Proveer el talento humano de acuerdo con las necesidades de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Pasto.
- Agotar las formas de provisión de los empleos vacantes de acuerdo con la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.



## 6. ANTECEDENTES Y RESULTADOS

### 6.1. Vigencia 2024

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos mediante el decreto 612 de 2018, dentro de los cuales se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano, al cual se realizaron dos (2) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada plan.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de 6 actividades la cuales obtuvieron un puntaje de 5 (CUMPLIDA), alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 100% de cumplimiento.

### 6.2. Vigencia 2025

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos mediante el decreto 612 de 2018, dentro de los cuales se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano, al cual se realizaron tres (3) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada plan.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de 4 alternativas de mejora y 16 actividades a implementar, la cuales obtuvieron un puntaje de 5 (CUMPLIDA), alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 100% de cumplimiento.



## 7. Seguimiento de la planta de personal

La Subsecretaría de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global:** La Subsecretaría de Talento Humano cuenta con un sistema Access que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global del nivel central. Con esta información permite conocer el estado actual de la planta, indicando dónde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, facilitando la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** El sistema Access permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global del nivel central, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** El sistema Access también permite identificar los empleos ocupados por titulares de carrera administrativa y en provisionalidad además de las vacantes definitivas y temporales ocupadas bajo la modalidad de encargo y las pendientes por proveer.
- **Caracterización de la población del nivel central de la Alcaldía Municipal de Pasto:** A través de este sistema la Subsecretaría de Talento Humano cuenta con la información actualizada de sus funcionarios, en donde se relacionan datos personales, de estudios, cargo, ubicación en las dependencias facilitando la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta base se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.
- **Depuración de la información institucional de los servidores públicos en la plataforma SIGEP II:** La Subsecretaría de Talento Humano realiza la depuración y actualización de la información institucional registrada en la plataforma SIGEP II, con el propósito de mantener datos confiables y actualizados sobre los servidores públicos vinculados a la Entidad. Este proceso permite contar con información vigente que apoye la gestión del talento humano y facilite la toma de decisiones administrativas.

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



## 8. Plan anual de previsión de empleos

La Subsecretaría de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancias temporales, licencias, servidores en proceso de pre-pensión, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal en la prestación del servicio en una determinada dependencia. Para lo cual se da aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019.



## 9. Aprobación plan de previsión de empleos

Mediante el Proceso de Selección No. 1523 de 2020 – Territorial Nariño, la administración municipal de Pasto, dio cumplimiento a la lista de elegibles de los niveles asistencial y técnico, efectuando los nombramientos y posesiones en la modalidad de ascenso y abierto, dentro del término establecido para ello, considerando el número de vacantes definitivas reportadas (566) se cuenta con una planta provista en su mayoría por personal de carrera administrativa, reduciendo en gran medida los nombramientos en provisionalidad.

No obstante, para la vigencia 2026, y teniendo en cuenta que el concurso de méritos derivado del Proceso de Selección No. 1523 de 2020 ya no se encuentra vigente, la provisión de las vacantes definitivas se adelantará conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. En este sentido, la entidad priorizará la provisión de los empleos mediante la modalidad de encargo, siempre que existan servidores de carrera que cumplan con los requisitos y condiciones exigidas para su desempeño. En aquellos eventos en los cuales no sea posible surtir los encargos por inexistencia de personal que reúna los requisitos legales, la provisión de los empleos se realizará de manera provisional, como medida excepcional y transitoria, garantizando la continuidad en la prestación del servicio mientras se adelantan los procesos de selección que correspondan.

Es importante precisar que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC autorizó la provisión de la totalidad de las vacantes para la vigencia 2025. No obstante, las vacantes que se generaron con posterioridad al vencimiento de la lista de elegibles de los niveles asistencial y técnico se encuentran actualmente provistas mediante la modalidad de encargo, como medida transitoria, hasta tanto se adelante un nuevo concurso de méritos que permita su provisión definitiva conforme a la normatividad vigente.

Cabe aclarar que las OPEC correspondientes a los niveles Asesor, Profesional y Técnico que no contaron con lista de elegibles, se encuentran provistas bajo la modalidad de encargo y nombramiento provisional, las cuales continúan reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a través de la plataforma SIMO 4.0 para un próximo proceso de selección por méritos

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



## 10. Matriz Operativa

PLANES DECRETO 612 DEL 2018	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	QUÉ (ALTERNATIVAS DE MEJORA)	CÓMO (MEJORAS/TAREAS A IMPLEMENTAR)	QUIÉN (RESPONSABLE DE CADA TAREA)	CUÁNDO (FECHA PREVISTA PARA INICIAR Y TERMINAR CADA TAREA)	EVIDENCIAS
Plan De Vacantes	Vincular servidores públicos competentes atendiendo las necesidades de la planta, en cumplimiento de los diferentes métodos de provisión establecidos en la norma.	Analizar la planta de cargos actual	P. Identificar el número de cargos según el tipo de vinculación, y niveles jerárquicos,	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Una (1) Base de datos ACCESS
			H. Establecer la planta de cargos aprobada y la planta de cargos ocupada	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Una (1) Base de datos ACCESS
			V. Realizar seguimiento a la ocupación de la planta	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Una (1) Base de datos ACCESS
			A. Tomar las acciones de acuerdo a la necesidad de provisión y en caso de ser necesario	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Una (1) Base de datos ACCESS
		Proveer las vacantes ocasionadas	P. Identificar las vacantes temporales	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Una (1) Base de datos ACCESS

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



		por las diferentes situaciones administrativas que se encuentren sus titulares	H. Cumplir con el procedimiento de encargo.	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Un (1) Acto Administrativo producto del proceso de encargos
			V. Revisar que todas las vacantes ofertadas sean provistas	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Un (1) acta de reunión
			A. En caso de no ser provistas, determinar la modalidad de provisión	Subsecretaria de Talento Humano	Enero a Diciembre	Un (1) acta de reunión
	Identificar la necesidad de cargos de las dependencias de la Alcaldía Pasto teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la formalización del empleo público.	implementar la ruta crítica de Formalización del Empleo Público de la Alcaldía de Pasto.	Identificar la población objeto de estudio	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero - marzo	Un (1) acta de reunión
			Realizar el Estudio de puestos de trabajo según la ruta crítica de Formalización del Empleo.	Subsecretaria de Talento Humano	Abril - Septiembre	Una (1) matriz de vaciado de información recolectada con el Instrumento MPT V5.
			V. Corroborar que se haya entrevistado por lo menos al 70% de la población identificada	Subsecretaria de Talento Humano	Octubre	Un (1) acta de reunión
			A. Realizar las acciones correctivas pertinentes en caso	Subsecretaria de Talento Humano	Noviembre - Diciembre	Un (1) acta de reunión



	Actualización de la información institucional de los servidores públicos en la plataforma SIGEP II	Realizar la depuración de la información institucional de los servidores públicos en la plataforma SIGEP II	de que no se cumpla la meta			
			P. Solicitar una capacitación al DAFP sobre la depuración de personal que se encuentre vinculado a la Alcaldía Municipal de Pasto.	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero - Mayo	Un (1) registro fotográfico de la capacitación
			H. Implementar las recomendaciones emitidas por el DAFP sobre la depuración del SIGEP II	Subsecretaria de Talento Humano	Junio - Octubre	Una (1) Matriz con las modificaciones realizadas en la Plataforma SIGEP II
			V. Generar informe de cumplimiento	Subsecretaria de Talento Humano	Noviembre	Un informe (1) cumplimiento
			A. Aplicar las medidas correctivas a las que haya lugar	Subsecretaria de Talento Humano	Diciembre	Un (1) acta de reunión

**GINNA TATIANA ORTEGA CERÓN**  
**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**  
**LIDER DEL PROCESO**

NIT: 891280000-3  
 CAM Anganoy - los Rosales II  
 Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330  
 Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
 - Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -