



PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE
SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO

2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV).....	5
1.1 MARCO NORMATIVO:	5
2. MARCO CONCEPTUAL	8
3. OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER.....	10
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
3.2 ALCANCE.....	11
4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL.....	11
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	13
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO.....	14
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO.....	16

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano en las UTS	7
Tabla 2. Número de empleos en la entidad por niveles	11
Tabla 3. Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS	12
Tabla 4. Distribución Planta de Personal UTS	13
Tabla 5. Funcionarios en situación de pre pensionados.....	16

INTRODUCCIÓN

De conformidad a lo establecido en la ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, y determina que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), “dentro de las funciones le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”.

Así mismo, el numeral 2, literal b, del artículo 15 de dicha norma, señala que las unidades de personal de las entidades deberán “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”.

Ahora bien, el Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se generen.

De acuerdo con lo anterior, las Unidades Tecnológicas de Santander, publica año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV), dando cumplimiento a la normativa vigente y a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante el cual, se presupuesta la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025, enfocado en gestionar el Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Institución, a fin de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio, estabilidad en los cargos y contribuir al mejoramiento de las competencias, conocimientos, calidad de vida, y la creación de valor público.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo, corresponde al director Administrativo de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander o a quien haga sus veces.

iLo hacemos posible!

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)

1.1 MARCO NORMATIVO:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer, la información de los cargos en la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia inmediata y que facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Institución junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Así mismo, resulta importante para comprender el PAV, el concepto de la planta de personal permanente, la cual es definida por el Departamento Nacional de la Función Pública, como aquella que está conformada por la planta estructural y la planta global. La primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones.

La segunda, nos indica los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Para conocer el concepto de empleos de carrera administrativa es importante remitirse a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; así mismo, en la mencionada ley se determinan las excepciones de empleos

¡Lo hacemos posible!

públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

En el Plan Anual de Vacantes (PAV) se tienen en cuenta las vacantes definitivas y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial; cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el decreto 648 de 2017, el empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento. (...)"
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Por otra parte, los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Es así como, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante las figuras de encargo y provisionalidad, mientras se lleva a cabo el concurso de méritos y llega el titular del cargo, Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24, (Modificado por el Art. 1 de la ley 1960 de 2019).

A continuación, se relaciona las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para las Unidades Tecnológicas de Santander.

iLo hacemos posible!

Tabla 1. Normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano en las UTS

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Constitución Política de Colombia	1991	Menciona los objetivos, valores, derechos y principios que un país bajo esa Constitución se compromete a defender y seguir; así mismo, establece el Estado Social de Derecho e indica los objetivos fundamentales de esta.
Ley 909	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 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 612 (Adiciona Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública)	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.
Ley 1960	2019	<p>ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:</p> <p>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 estos 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 (...).”.</p>

¡Lo hacemos posible!

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
<p>Decreto 498 (Modifica Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública)</p>	<p>2020</p>	<p>ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así: Artículo 2.2.5.3.3 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: (...)"</p>

Fuente: Normativa del Gobierno Nacional

2. MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<p>Empleo Público</p>	<p>El Decreto ley 770 de 2005, en su "artículo 2 noción de empleo. Se entiende por 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".</p> <p>Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.</p>
<p>Planta De Personal</p>	<p>Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.</p>
<p>Carrera Administrativa</p>	<p>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.</p> <p>Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará</p>

CONCEPTO	DEFINICIÓN
	exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
Encargo	Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
Concursos	Son procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos
Vacancia Definitiva	Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa; se entiende que un empleo se encuentra vacante definitivamente, según las situaciones establecidas por el Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017
Vacancia Temporal	Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, según las situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017.
Nombramiento Ordinario	Es aquel que se hace para proveer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción
Nombramiento Provisional	Es aquel que se hace de manera excepcional para proveer, de manera temporal un empleo 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.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)	Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
Servidor Público	Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)	Oferta Pública de Empleos de Carrera Provisión de empleos públicos: pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012

3. OBJETIVO GENERAL PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades personales y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, identificando las necesidades del recurso humano que requiera las Unidades Tecnológicas de Santander, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar la provisión de las vacantes definitivas que se presenten en la entidad, mediante concurso abierto, libre nombramiento y remoción, encargo o nombramiento provisional, a través de los procedimientos establecidos y normatividad vigente.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal de la planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Identificar la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander.

iLo hacemos posible!

- ✓ Realizar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de conformidad con el *Procedimiento P-GA-04 Selección, Vinculación y Posesión*, y a la normatividad vigente.

3.2 ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander y termina con la provisión y seguimiento permanente de las novedades que se presenten durante la vigencia fiscal.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, la Dirección Administrativa de Talento humano, cuenta con una base de datos del Personal de la Planta, relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, Manual de Funciones y Competencias Laborales, entre otros, en donde se identifica y actualiza la caracterización de los servidores de la Institución, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

La planta de personal actualmente está conformada con un total de ciento treinta y ocho (138) cargos con corte a 31 de diciembre de 2024, los cuales se encuentran caracterizados así:

Tabla 2. Número de empleos en la entidad por niveles

NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	20
Asesor	1
Profesional	56
Técnico	4
Asistencial	17
Docente Carrera	40
TOTAL	138

Con corte a 31 de diciembre de 2024, de los ciento treinta y ocho (138) cargos de la planta de personal de la Comisión Nacional del Servicio Civil, treinta y nueve (39) son de carrera administrativa y de estos, se cuenta con cuatro (4) vacantes

¡Lo hacemos posible!

definitivas para ser provistas por medio de concurso de mérito; cincuenta y siete (57) son cargos de libre nombramiento y remoción, dos (2) corresponden a cargos de periodo fijo y cuarenta (40) corresponden a cargos de docentes de carrera.

A continuación, se relaciona una proyección de las Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa y aquellas con las que cuenta actualmente la institución.

Tabla 3. Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS

AÑOS/ VACANTES	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL, VDCA
2024	1	3	0	4
2023	1	2	0	3
2022	4	1	0	5

En razón a que la información de las vacantes definitivas de carrera administrativa se actualiza conforme se generan y se vayan cubriendo, existe un aumento del número de vacantes provistas mediante encargo y una disminución del número de vacantes provistas mediante provisionalidad, respecto a la vigencia anterior.

Las Unidades Tecnológicas de Santander, realizó el reporte de las tres (3) vacantes definitivas de los empleos de Carrera Administrativa generadas para la vigencia 2023 y una (1) vacante generada para la vigencia 2024, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, surgidas con posterioridad al proceso de selección No. 2455 de 2022 – Territorial 9, mediante el cual se convocó a concurso de méritos en la modalidad de ascenso y abierto, cinco (05) empleos en vacancia definitiva generados en la vigencia 2022, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Así mismo, frente a las cinco (5) vacantes ofertadas en el proceso de selección No. 2455 de 2022 – Territorial 9, para la vigencia 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformó y adoptó Listas de Elegibles para proveer dichas vacantes, las cuales adquirieron firmeza en el mes de febrero de 2024. En consecuencia, las Unidades Tecnológicas de Santander efectuó la provisión definitiva de cuatro (4) vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa y en el mes de diciembre de 2024, se realizó el nombramiento en periodo de prueba para una elegible, de conformidad con la autorización de uso de lista de elegibles expedida por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

A continuación, se relaciona la distribución de la Planta de Personal, con corte a 31 de diciembre de 2024:

Tabla 4. Distribución Planta de Personal UTS

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector de Institución Tecnológica	048	13	1
	Vicerrector de Institución Tecnológica	057	12	2
	Secretaria General Institución Tecnológica	066	11	1
	Director Administrativo	009	11	4
	Decano de Institución Tecnológica	003	11	2
	Jefe de Oficina	006	12	2
	Jefe de Oficina	006	11	5
	Jefe de Oficina	006	10	3
ASESOR	Asesor	105	9	1
PROFESIONA L	Profesional Universitario	219	8	4
	Profesional Universitario	219	7	7
	Profesional Universitario	219	6	32
	Profesional Universitario Área Salud	237	6	1
	Profesional Universitario	219	5	12
TECNICO	Técnico Operativo	314	4	1
	Técnico Administrativo	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	4
	Conductor	480	2	2
	Secretaria	440	2	9
	Auxiliar área de Salud	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	470	1	1
DOCENTES	Carrera Docente	N/A	N/A	40
Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS				138

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública; con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2025, para lo cual se incluye la relación detallada de la Planta de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, así como los empleos que se encuentran en provisionalidad y/o encargo, a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución y la adecuada prestación de los servicios

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

Selección: Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente.

Para la selección del personal a proveer los empleos de carrea administrativas vacantes, mediante encargo o provisionalidad, se realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la normativa vigente.

Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario en servicio activo.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, capítulo II, Artículo 37, así:

- a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) “Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Declarado inexecutable
- d) Por renuncia regularmente aceptada.
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;(…)”

La Dirección Administrativa de Talento Humano, año a año, realiza el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, a fin de establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes, en los casos de los numerales e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez o g) Por edad de retiro forzoso y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en la Institución a corte del 31 de diciembre del 2024 se identificaron veintiséis (26) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Tabla 5. Funcionarios en situación de pre pensionados

Hombres	
Edad	Cantidad
60-62	5
64-65	4
66-70	5
Mujeres	
Edad	Cantidad
54-57	5
58-61	3
62-70	4

Así mismo, las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, conforme se vayan presentando.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles, y para lo cual se procederá a dar cumplimiento con la normativa legal vigente, que rige la provisión de los empleos de carrera administrativa. De lo contrario se procederá tal como lo señala el numeral anterior, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

Por lo anterior, con el fin de avanzar en la provisión definitiva de las vacantes de carrera administrativa de la planta de personal de la Institución, la Dirección Administrativa de Talento Humano, reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo SIMO la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva.