	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 1 de 23

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO

PLAN ANUAL DE VACANTES




SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025




	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 2 de 23

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN		4
1. MARCO NORMATIVO		5
2. OBJETIVOS		10
2.1. OBJETIVO GENERAL		10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....		10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....		10
4. DEFINICIONES.....		10
5. PLANTA DE EMPLEOS		13
6. VACANTES		16




	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 3 de 23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental	14
Tabla 2. Planta Central según el nivel jerárquico.....	15
Tabla 3. Planta Central según la Clasificación del Empleo	15
Tabla 4. Planta de Empleos de acuerdo al estado de provisión de los cargos a 31 de diciembre de 2024.....	16
Tabla 5. Estado de los Empleos no provisto de la Planta Central a 31 de diciembre de 2024 ..	16
Tabla 6. Porcentaje de Provisión de cargos de carrera administrativa de la Planta de Empleos con corte a 31 de diciembre de 2024.....	17
Tabla 7. Porcentaje de Provisión de cargos de libre nombramiento de la Planta de Empleos con corte s 31 de diciembre de 2024	17
Tabla 8. Porcentaje de Vacantes Definitivas de cargos de Carrera Administrativa-VDCA de la Planta de Empleos con corte a 31 de diciembre de 2024	17
Tabla 9. Porcentaje de Vacantes temporales de cargos de Carrera Administrativa-VDCA de la Planta de Empleos con corte a 31 diciembre de 2024.....	18
Tabla 10. Vacantes Definitivas de cargos de Carrera Administrativa- VDCA.....	19
Tabla 11. Total Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa (VDCA) según el nivel jerárquico y su forma de provisión	21
Tabla 12. Porcentaje de Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa-VDCA según su provisión.....	21



	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 4 de 23

INTRODUCCIÓN


La Dirección Administrativa de Talento Humano adscrita a la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Departamento del Quindío, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes, el cual se compone como una herramienta estratégica fundamental para garantizar una gestión eficiente y transparente del Talento Humano en el sector público, alineada con las prioridades y objetivos de desarrollo establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno del Quindío. Este documento, está elaborado conforme a las normativas vigentes y enmarcado dentro de los principios de mérito, igualdad, eficiencia y responsabilidad, responde a la necesidad de optimizar los recursos humanos al servicio de los ciudadanos, asegurando que cada posición vacante se traduzca en un aporte efectivo al desarrollo de nuestro Departamento.

En la actualidad, la dinámica socioeconómica exige instituciones públicas más innovadoras y comprometidas con el bienestar de la población, la planificación cuidadosa y proactiva de las vacantes resulta esencial para garantizar la prestación de servicios de calidad. Este plan no solo permite prever y organizar las necesidades de personal en las diferentes dependencias gubernamentales, sino que también promueve una mayor coherencia entre las metas institucionales y las capacidades humanas requeridas para alcanzarlas.

El proceso de elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se sustenta en un análisis integral de las proyecciones del Gobierno del Quindío, incluyendo la identificación de las competencias necesarias, la priorización de áreas estratégicas y la promoción de oportunidades laborales equitativas y accesibles para todos los ciudadanos.

Asimismo, el Plan Anual de Vacantes busca ser una respuesta a los desafíos planteados por el fortalecimiento de la gobernanza local, considerando factores clave como las tendencias demográficas, los cambios normativos, las demandas del entorno laboral, y los objetivos de desarrollo sostenible a nivel Nacional y Departamental. Su diseño y posterior implementación se orientan hacia el cumplimiento de un modelo de gestión pública eficiente, moderno, participativo y enmarcado en el Modelo de Planeación y Gestión MIPG.

Este documento, por tanto, no solo es un reflejo de las necesidades actuales del Gobierno del Quindío, sino también una manifestación de su compromiso con la construcción de una administración pública que ponga en el centro de su labor al ciudadano y que promueva la generación de empleo digno como motor de desarrollo regional.

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 5 de 23

1. MARCO NORMATIVO.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	<p>Artículo 123: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.</p> <p>Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.</p> <p>La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”</p>
	<p>Artículo 125: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.</p> <p>Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.</p> <p>El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.</p> <p>El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.</p> <p>En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción (...).”</p>
	<p>En el Título I, Capítulo II, artículo 5, se define la clasificación de los empleos públicos y dispone que “Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:</p>



PLAN

Código: PL-SAD-06

Plan Anual de Vacantes

Versión: 05

Fecha: 30/01/2025

Página 6 de 23

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004.	<p>1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución:</p> <p>Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.</p> <p>2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios: (...)"</p> <p>Artículo 27 de la misma disposición normativa, consagra que "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."</p> <p>Artículo 29 modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, consagra que "La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que está delegue o desconcentre la función (...)"</p> <p>El literal b, numeral 2º del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece como función específica de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan Anual de Vacantes, en los siguientes términos: "<i>b) 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 (...)"</i></p>
Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015.	<p>Artículo 2.2.2.2.1 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</p> <p>Artículo 2.2.2.2.2 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 del orden nacional.</p>



PLAN

Código: PL-SAD-06

Plan Anual de Vacantes

Versión: 05

Fecha: 30/01/2025

Página 7 de 23

NORMA	DESCRIPCIÓN
	<p>Artículo 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales</p> <p>Artículo 2.2.2.2.4 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.</p> <p>Artículo 2.2.2.2.5 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”.</p> <p>El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018, señala: “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...: (...) Plan Anual de Vacantes.”</p>
<p>Decreto 1499 de 2017. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el</p>	<p>Allí se definen las políticas de gestión y desempeño institucional, que buscan el fortalecimiento y liderazgo del talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, entre otros.</p>



PLAN

Código: PL-SAD-06

Plan Anual de Vacantes

Versión: 05

Fecha: 30/01/2025

Página 8 de 23

NORMA	DESCRIPCIÓN
artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”	
Decreto 648 de 2017.	<p>Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamento Único del Sector de la Función Pública”, en el Capítulo 2, regula las casuales por las cuales se considera que un empleo está en vacancia definitiva y temporal, así:</p> <p>“Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante en los siguientes casos:</p> <p>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. Por estar gozando de pensión. Por edad de retiro forzoso. Por traslado. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. Por declaratoria de abandono del empleo. Por muerte. Por terminación del período para el cual fue nombrado. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.</p> <p>Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vacaciones.2. Licencia.3. Permiso remunerado4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.



PLAN

Código: PL-SAD-06


Plan Anual de Vacantes

Versión: 05

Fecha: 30/01/2025

Página 9 de 23

NORMA	DESCRIPCIÓN
	<p>7. Período de prueba en otro empleo de carrera.</p> <p>Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.</p> <p>Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.</p> <p>Artículo 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.</p> <p>Artículo 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.</p>
Decreto 373 del 21 de junio de 2019.	Por medio del cual se modifica la Planta de empleos de la Administración central Departamental del Quindío y, se dictan otras disposiciones.
Decreto 715 del 28 de septiembre de 2022.	Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Administración Central del Departamento del Quindío, establecida en el Decreto Departamental 373 de 2019.
Decreto 00092 de 2023 del 18 de enero de 2023	Por medio del cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales de la Administración Central del Departamento del Quindío.
Ordenanza N° 004 del 30 de mayo de 2024	Por medio de la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 "POR Y PARA LA GENTE"

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05 Fecha: 30/01/2025
		Página 10 de 23

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Gobierno del Quindío gestionará de una forma estratégica y eficiente el proceso de la cobertura de vacantes durante la vigencia 2025, garantizando la selección e incorporación del Talento Humano adecuado, el cual brinde el apoyo necesario para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Departamento, asegurando la continuidad operativa de las secretarías y el desarrollo del personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Garantizar que el cubrimiento de las vacantes, cumplan con la normatividad vigente, las cuales estén relacionadas con la meritocracia, la transparencia y la inclusión en la Administración Pública.
- Identificar y clasificar las vacantes según sea la prioridad, de acuerdo con las necesidades de cada secretaría, dirección o jefatura, reduciendo el tiempo de cobertura de vacantes mediante la optimización de los procesos de selección para la recepción de hojas de vida y las entrevistas.
- Promover la contratación de personas que pertenezcan a grupos vulnerables o poblaciones específicas en el Departamento (Comunidades afrodescendientes, indígenas, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado)
- Promover las jornadas de Inducción y reinducción, Inducción específica para el personal que ocupe las vacantes, con el propósito de asegurar la integración efectiva y la buena preparación para el cumplimiento de las funciones asignadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes aplica para la Planta Estructural de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío adoptada mediante el Decreto Departamental 373 del 21 de junio de 2019 y modificada por el Decreto Departamental 715 de 2022.

4. DEFINICIONES


A continuación, se presentan algunas definiciones que sirven como marco de referencia para el presente Plan Anual de Vacantes de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío:

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 11 de 23


- **Planta de Personal:** Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015. La elaboración de una planta de personal, puede darse bajo dos modalidades: la planta de personal estructural y la planta de personal global.
- **Planta Estructural:** Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, es de estructura rígida, cada empleo debe estar distribuido en las unidades o dependencias que hacen parte de la entidad u organismo público, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto, por esta razón no es común su utilización.

De acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, adoptado mediante el Decreto No. 0092 del 2023, la Administración Central Departamental del Quindío, cuenta con una planta de cargos de tipo estructural.

- **Gestión del Talento Humano;** Es *“el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”*. (Chiavenato, 2009)¹
- **Servidor Público:** Es aquel miembro de corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento Jurídico Superior, que a su letra reza:
 - “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
 - Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **Nombramiento:** Este concepto se enfoca a la designación de una persona para que ejerza funciones en un cargo de carácter público, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05 Fecha: 30/01/2025
		Página 12 de 23

- **Provisión:** Son las distintas formas o mecanismos para ocupar un cargo de planta, supliendo de esta manera las vacancias ya sean definitivas o temporales, aplicando los principios y derechos constitucionales, como la igualdad de oportunidades, la legalidad en los procesos de selección, la designación por méritos y capacidades y; el debido proceso para la finalización de la relación laboral con el Estado.
- **Encargo:** Es una situación administrativa de carácter legal que se utiliza para designar temporalmente a un servidor que asuma total o parcialmente las funciones dentro de un empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Provisionalidad:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.
- **Vacancia Definitiva:** Cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacancia Temporal:** Cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, suspensión, etc.
- **Clasificación de los Empleos según la Naturaleza de las Funciones:** De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.
- **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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **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 del orden nacional y territorial.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 13 de 23

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 tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. PLANTA DE EMPLEOS

La actual Planta de Empleos de la Administración Central Departamental se encuentra adoptada mediante el Decreto 373 del 21 de junio de 2019 y modificada por el Decreto Departamental 715 de 2022, la cual se encuentra compuesta por trescientos cincuenta y tres (353) cargos, distribuidos en las dependencias que conforman la estructura organizacional, siendo estas: Despacho del Gobernador, dos (2) Oficinas de Control Interno (Gestión y Disciplinario) y las quince (15) Secretarías que hacen parte del Gobierno del Quindío.

Estructura orgánica del Gobierno del Quindío.



Imagen: https://quindio.gov.co/medios/Organigrama_Gob_Quindio.jpg



	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 14 de 23

Tabla 1. Distribución de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental

PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDIO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRAD O	No.	CLASIFICACI O N
NIVEL DIRECTIVO				
GOBERNADOR	001	07	1	Elección Popular
SECRETARIO DE DESPACHO	020	06	15	Libre Nombramiento
DIRECTOR ADMINISTRATIVO CASA DELEGADA	009	05	1	Libre Nombramiento
DIRECTOR (ADMINISTRATIVO, TECNICO, OPERATIVO O FINANCIERO)	009	04	26	Libre Nombramiento
DIRECTOR (ADMINISTRATIVO, TECNICO, OPERATIVO O FINANCIERO)	009	02	13	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	006	06	1	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	006	06	1	Periodo fijo
JEFE DE OFICINA DE CONTABILIDAD	006	03	1	Libre Nombramiento
JEFES DE OFICINA	001	01	21	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			80	
NIVEL ASESOR				
ASESOR DESPACHO	105	02	7	Libre Nombramiento
ASESOR DESPACHO	105	01	4	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL ASESOR			11	
NIVEL PROFESIONAL				
TESORERO GENERAL	201	06	1	Libre Nombramiento
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	5	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA SALUD	237	41	6	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	40	2	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	11	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	3	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	59	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	10	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			97	
NIVEL TÉCNICO				
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	27	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	5	Libre Nombramiento
TÉCNICOS DEL AREA DE LA SALUD	323	01	25	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	36	2	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	03	6	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	02	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	01	6	Carrera Administrativa
TOTAL NIVEL TECNICO			72	
NIVEL ASISTENCIAL				

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 15 de 23

SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL GORBENADOR	430	09	2	Libre Nombramiento
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	39	1	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR DE LA SALUD	412	04	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	06	3	Libre Nombramiento
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	24	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	4	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	06	1	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	1	Carrera Administrativa
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	4	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			93	
TOTAL PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL			353 CARGOS	

La Planta de Empleos de acuerdo a su nivel Jerárquico se simplifica así:


Tabla 2. Planta Central según el nivel jerárquico

PLANTA CENTRAL SEGUN EL NIVEL JERARQUICO	
NIVEL	TOTAL
DIRECTIVO	80
ASESOR	11
PROFESIONAL	97
TECNICO	72
ASISTENCIAL	93
TOTAL DE CARGOS	353

Según el tipo de Clasificación de los Empleos de la Planta de Personal se encuentra distribuida así:

Tabla 3. Planta Central según la Clasificación del Empleo

CLASIFICACION DEL EMPLEO	No. CARGOS
ELECCION POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO	119
CARRERA ADMINISTRATIVA	232
TOTAL EMPLEOS	353

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 16 de 23

6. VACANTES

Ahora bien, de acuerdo a corte realizado a treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024) y conforme al estado de Provisión de cargos, la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, presenta la siguiente novedad:

Tabla 4. Planta de Empleos de acuerdo al estado de provisión de los cargos a 31 de diciembre de 2024

TIPO VINCULACIÓN	TOTAL
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	115
NO PROVISTAS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4
CARRERA ADMINISTRATIVA	232
- EN TITULARIDAD	144
- EN ENCARGO	10
- EN PROVISIONALIDAD	38
- EN PERIODO DE PRUEBA	19
- NO PROVISTAS	21
TOTAL EMPLEOS	353

En consecuencia, los veinticinco (25) empleos no provistos de la Planta de Personal de la Administración Central, se encuentran en el siguiente estado de vacancia:

Tabla 5. Estado de los Empleos no provisto de la Planta Central a 31 de diciembre de 2024

ESTADO DE EMPLEOS NO PROVISTOS.		
NATURALEZA DEL EMPLEO	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
CARRERA ADMINISTRATIVA	8	13
LIBRE NOMBRAMIENTO	4	0
TOTAL CARGOS NO PROVISTOS	12	13

De acuerdo con lo anterior el estado de porcentaje de provisión del total de empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, es el que a continuación se relaciona:


	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 17 de 23

Tabla 6. Porcentaje de Provisión de cargos de carrera administrativa de la Planta de Empleos con corte a 31 de diciembre de 2024

PORCENTAJE SEGUN PROVISIÓN DE CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
TOTAL, CARGOS PLANTA DE PERSONAL	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES POR PROVEER
232	211	21
100%	90,95%	9.05%

Tabla 7. Porcentaje de Provisión de cargos de libre nombramiento de la Planta de Empleos con corte s 31 de diciembre de 2024

PORCENTAJE SEGUN PROVISIÓN DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO		
TOTAL, CARGOS PLANTA DE PERSONAL	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES POR PROVEER
119	115	4
100%	96.64 %	3,36 %

PORCENTAJE SEGUN PROVISIÓN DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y CARRERA ADMINISTRATIVA		
TOTAL, CARGOS PLANTA DE PERSONAL	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES POR PROVEER
351*	326	25
100%	92,88%	7,12%

* Este dato no incluye los cargos de elección popular y periodo fijo.

Así entonces, se concluye que la provisión u ocupación de cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental es del 92,88%, es decir se trata de un alto porcentaje de ocupación, no obstante, es de vital importancia que los cargos vacantes sean provistos de acuerdo al procedimiento definido en el Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2024.

De otra parte, de los doscientos treinta y dos (232) cargos de Carrera Administrativa que integran la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, a la fecha de corte 31 de diciembre de 2024, ocho (8), se encuentran en vacancia definitiva y trece (13) en vacancia temporal.

Tabla 8. Porcentaje de Vacantes Definitivas de cargos de Carrera Administrativa- VDCA de la Planta de Empleos con corte a 31 de diciembre de 2024

PORCENTAJE DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CARGOS EN TITULARIDAD	VACANTES DEFINITIVAS
232	211	8
100%	90,95%	3,45%


	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 18 de 23

Tabla 9. Porcentaje de Vacantes temporales de cargos de Carrera Administrativa-VDCA de la Planta de Empleos con corte a 31 diciembre de 2024

PORCENTAJE DE VACANTES TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
TOTAL CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CARGOS EN TITULARIDAD	VACANTES TEMPORALES
232	211	13
100%	90,95%	5,60%

Lo anterior evidencia que de los doscientos treinta y dos (232) cargos de carrera administrativa, el 3,45% se encuentra en vacancia definitiva para ser provistos a través del concurso de méritos que la Administración Central Departamental del Quindío viene realizando de común acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil y de acuerdo a las instrucciones que se establezcan en materia de planta de personal.

Lo anterior evidencia que de los doscientos treinta y dos (232) cargos de carrera administrativa, el 5,60% se encuentra en vacancia temporal para ser provistos a través del concurso de méritos que la Administración Central Departamental del Quindío viene realizando de común acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil y de acuerdo a las instrucciones que se establezcan en materia de planta de personal, incluido el procedimiento de derecho preferencial de encargo de la entidad.

Cabe aclarar que los veintiún (21) cargos de la Planta de Personal con corte al 31 de diciembre 2024, se encuentran vacantes sin ser provistos bajo ninguna figura jurídica establecida (encargo, provisionalidad), por lo cual la Administración adelanta las gestiones necesarias para dar provisión a los mismo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC y demás normatividad vigente relacionada con el tema.

Así mismo, actualmente la planta central de personal de la Administración Departamental cuenta con cincuenta y seis (56) vacancias definitivas de carrera administrativa a la fecha de corte 31 de diciembre de 2024, las cuales han sido reportadas, en su mayoría, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO de la Oferta Pública de Empleos de Carrera-OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de las cuales se encuentran: provistas bajo la figura de encargo un total de diez (10), en provisionalidad un total de treinta y ocho (38) y sin proveer un total de ocho (08); por lo cual a continuación se relaciona el total de vacantes definitivas:


	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 19 de 23

Tabla 10. Vacantes Definitivas de cargos de Carrera Administrativa- VDCA

ID DEL EMPLEO MEFC L	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO OPEC/IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	SECRETARÍA ASIGNADA	NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
13.2.2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	*05	192612	Secretaría de Salud	1	VACANTE
13.4.1.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEL ÁREA DE LA SALUD	237	*41	192673	Secretaría de Salud	1	VACANTE
3.3.6.1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	220315	Secretaría Jurídica y de Contratación	1	VACANTE
5.3.2.3	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	N-A	Secretaría de Hacienda	1	VACANTE
5.3.2.4	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	226355	Secretaría de Hacienda	1	VACANTE
6.5	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	220235	Secretaría Administrativa	1	VACANTE
5.3.3.5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*04	220313	Secretaría de Hacienda	1	VACANTE
6.3.4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	*02	192688	Secretaría Administrativa	1	VACANTE
13.2.1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	*05	226847	Secretaría de Salud	1	ENCARGO
13.4.1.3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*40	N-A	Secretaría de Salud	1	ENCARGO
13.4.3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*39	220314	Secretaría de Salud	1	ENCARGO
3.2.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	N-A	Secretaría Jurídica y de Contratación	1	ENCARGO
5.3.2.6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	N-A	Secretaría de Hacienda	1	ENCARGO
7.2.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	197866	Secretaría de Planeación	1	ENCARGO
10.4.1.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	N-A	Secretaría de Familia	1	ENCARGO
15.2.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	196831	Secretaría de Educación	1	ENCARGO
6.2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	192626	Secretaría Administrativa	1	ENCARGO
7.5.1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	192592	Secretaría de Planeación	1	ENCARGO
13.2.2.5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEL ÁREA DE LA SALUD	237	*41	192653	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.2.2.9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*39	220210	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.2.5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*39	192663	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.4.9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*39	N-A	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
18.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	197863	Oficina de Control Interno de Gestión	1	PROVISIONAL
2.3.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	226357	Secretaría del Interior	1	PROVISIONAL
4.1.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192622	Secretaría de Representación Judicial y Defensa del Departamento	1	PROVISIONAL
5.2.1.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192613	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL



PLAN

Código: PL-SAD-06

Plan Anual de Vacantes


Versión: 05

Fecha: 30/01/2025

Página 20 de 23

ID DEL EMPLEO MEFC L	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO OPEC/IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	SECRETARÍA ASIGNADA	NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
5.3.3.2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	N-A	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
7.1.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	193216	Secretaría de Planeación	1	PROVISIONAL
10.3.4.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192640	Secretaría de Familia	1	PROVISIONAL
13.2.2.10.1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192656	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.2.4.1.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192661	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.4.1.2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	*03	192674	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
5.4	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	231051	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
6.7.1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	192632	Secretaría Administrativa	1	PROVISIONAL
7.1.2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	N-A	Secretaría de Planeación	1	PROVISIONAL
7.4.2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*367	*03	192593	Secretaría de Planeación	1	PROVISIONAL
13.2.1.6	TÉCNICOS DEL AREA DE LA SALUD-	*323	*01	192646	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
13.2.1.8	TÉCNICOS DEL AREA DE LA SALUD-	*323	*01	192648	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
5.2.2.7	TÉCNICO OPERATIVO	*314	*03	197857	Secretaría de Hacienda	2	PROVISIONAL
11.2.1.2	TÉCNICO OPERATIVO	*314	*02	N-A	Secretaría de Turismo, Industria y Comercio	1	PROVISIONAL
13.2.4.3	TÉCNICO OPERATIVO	*314	*01	192590	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
5.1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	220316	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
5.2.2.6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	220317	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
5.3.1.1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	N-A	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
6.1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	197848	Secretaría Administrativa	2	PROVISIONAL
9.1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	N-A	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente	1	PROVISIONAL
10.5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	196932	Secretaría de Familia	1	PROVISIONAL
15.2.2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*05	220489	Secretaría de Educación	1	PROVISIONAL
5.2.1.4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*04	N-A	Secretaría de Hacienda	1	PROVISIONAL
6.7.3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*04	N-A	Secretaría Administrativa	1	PROVISIONAL
7.4.3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*04	226358	Secretaría de Planeación	1	PROVISIONAL
13.4.5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	*04	N-A	Secretaría de Salud	1	PROVISIONAL
6.3.4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	*02	192688	Secretaría Administrativa	2	PROVISIONAL

Fuente: Planta de personal y registro OPEC.

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 21 de 23

Cabe aclarar que las vacantes anteriormente relacionadas que no cuenta con OPEC son producto de procesos administrativos posteriores al concurso de méritos Territorial 8 y/o hacen parte de cadena administrativas que no han surtido efecto dentro del proceso de planta de personal. Por ende, se encuentra pendiente resolver dichas situaciones para poder reportar las respectivas vacancias.

En la siguiente tabla se describe la distribución de las vacantes definitivas de carrera administrativa según el nivel jerárquico y su forma de provisión:

Tabla 11. Total Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa (VDCA) según el nivel jerárquico y su forma de provisión


DISTRIBUCIÓN VACANTES DEFINITIVAS SEGÚN SU FORMA DE PROVISIÓN Y SU NIVEL JERÁRQUICO				
	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	NO PROVISTAS	TOTAL, POR NIVEL JERÁRQUICO
PROFESIONAL	8	14	2	24
TÉCNICO	2	10	4	16
ASISTENCIAL	0	14	2	16
TOTAL, VACANTES DEFINITIVAS POR PROVISIÓN	10	38	8	56

Conforme a lo anterior, el porcentaje de los cargos en vacancia definitiva de Carrera Administrativa de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental de Quindío, según su provisión es el siguiente:

Tabla 12. Porcentaje de Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa-VDCA según su provisión


PORCENTAJE DE VACANTES DEFINITIVAS-VDCA SEGÚN SU FORMA DE PROVISIÓN+			
VACANTES DEFINITIVAS	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	NO PROVISTAS
56	10	38	8
100%	18%	68%	14%

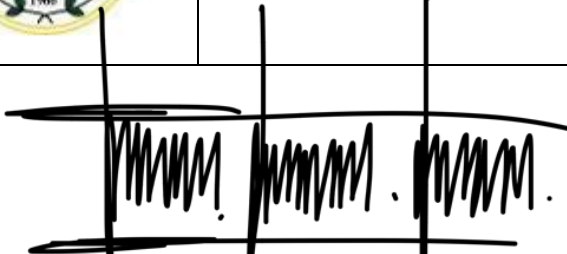
El desarrollo de cada convocatoria implica el cumplimiento de fases operativas que la Comisión Nacional del Servicio Civil ha definido en el siguiente orden:

	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 22 de 23

- **Planeación de la convocatoria:** Se realizan diferentes actividades preparatorias para formalizar el proceso meritocrático y se tienen como referentes el manual específico de funciones y competencias laborales; se define la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, se definen las pruebas que serán aplicadas, así como, los ejes temáticos.
- **Divulgación de la convocatoria:** Se realiza para garantizar el acceso libre a todas las personas interesadas en participar. La estrategia de divulgación se define conjuntamente con la entidad
- **Inscripciones:** Se realiza con el fin de conocer el número total de interesados en participar en el proceso a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO.
- **Verificación de requisitos mínimos:** Se realiza con base en la información registrada y aportada por el aspirante en el SIMO. Su fin es confirmar el cumplimiento de las exigencias establecidas en la OPEC y así continuar en el proceso.
- **Aplicación de pruebas:** Su objetivo es evaluar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo. Las pruebas pueden ser de competencias, (básicas, funcionales, comportamentales), valoración de antecedentes y otras (entrevista, de ejecución, exámenes, curso). De igual forma, esta fase contempla los espacios para que los aspirantes accedan a las pruebas y puedan verificar los resultados individuales.
- **Lista de elegibles:** Se realiza para determinar el orden en el cual los empleos de carrera deben ser provistos conforme a los resultados obtenidos por los aspirantes, luego de haberse aplicado las pruebas.



	PLAN	Código: PL-SAD-06
	Plan Anual de Vacantes	Versión: 05
		Fecha: 30/01/2025
		Página 23 de 23



JUAN MIGUEL GALVIS BEDOYA
 Gobernador del Departamento del Quindío.



JOHAN SEBASTIÁN CAÑÓN SOSA
 Secretario Administrativo



LEIDY DIANA GARCIA GUERRERO
 Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Equipo de Trabajo Dirección Administrativa de Talento Humano

Revisó: Equipo Jurídico de la Secretaria Administrativa.

Aprobó: Johan Sebastián Cañón Sosa – Secretario Administrativo
 Leidy Diana García Guerrero - Directora de Talento Humano

ELABORACION	REVISION	APROBACIÓN
Elaborado por: Erika García Cubillos	Revisado por: Leidy Diana García Guerrero	Aprobado por: Johan Sebastián Cañón Sosa
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Directora Administrativa Talento Humano.	Cargo: Secretario Administrativo

