



\* 2 0 2 4 3 0 0 0 0 2 2 2 3 1 \*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20243000022231

Fecha: 16/01/2024 10:54:26 a.m.

Bogotá D.C.



Señora

**VANESSA MORENO MONTANO**

Oficina de Gestión Humana

Metro Cali S.A. Acuerdo de Reestructuración

[vmoreno@metrocali.gov.co](mailto:vmoreno@metrocali.gov.co)

Cali, Valle del cauca

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Plan Anual de Vacantes.

Radicado No.: 20249000013282 de 05/01/2024

Reciba un cordial saludo, señora Vanessa:

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual nos solicita «(...) claridad referente si es necesario o no incluir dentro de los planes institucionales el PLAN ANUAL DE VACANTES, considerando que no se cuenta en la entidad con empleos de carrera administrativa. En caso de no tener que implementar un plan anual de vacantes ¿no se está incumpliendo con lo establecido en el decreto 612? (...)» Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

El Plan Anual de Vacantes – PAV es un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección mediante concurso de méritos. Esta información facilita la planificación de tales concursos para proveer dichos cargos de manera definitiva e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

El literal d. del artículo 14 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> señala que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública «*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.*»

<sup>1</sup> «Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.»



Para cumplir con esta obligación legal, Función Pública solicita la información anualmente a través del Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión – FURAG, que se constituye en el mecanismo idóneo para consolidar el reporte que hacen las entidades públicas.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes que se solicita a las entidades, contiene la información actualizada a la fecha de corte 31 de diciembre de la vigencia anterior, correspondiente a las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en sus diferentes situaciones administrativas (en provisionalidad, en encargo y sin proveer), como también de los niveles jerárquicos, asesor, profesional, técnico y asistencial.

**En consecuencia, en el caso de que su entidad no cuente dentro de su planta de personal con empleos de carrera administrativa, no está obligada a realizar el Plan Anual de Vacantes.**

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

Cordialmente,



**ANDRÉS FELIPE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**  
Asesor Dirección de Empleo Público

Proyectó: Claudia Molina  
Revisó: Laura Fuentes

11402.8.2