


 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
	Fecha: 23/01/2025		
	Página 1 de 13		

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2025

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 9001 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	MARCO LEGAL	3
4.	METODOLOGÍA.....	4
4.1.	REFERENTE METODOLOGICO GENERAL.....	4
4.2.	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	4
4.3.	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	5
4.4.	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN	6
4.5.	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	6
5.	ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	6
6.	ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	8
7.	IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA 9	
7.1.	PROVISIÓN DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	10
7.2.	PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	10
7.3.	PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA .	10
7.4.	RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
8.	VACANTES	11
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	12

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 90241133899-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-02</p>	
		<p>Versión: 09</p>	
	<p>PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<p>Fecha: 23/01/2025</p>	
		<p>Página 3 de 13</p>	

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos, con el fin de organizar sus procesos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Ibagué se acoge a los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.



2. OBJETIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Ibagué tiene por objetivo determinar la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a través del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con este personal, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

3. MARCO LEGAL

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- **Decreto 815 de 2018:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 9024113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-02</p>	
		<p>Versión: 09</p>	
	<p>PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<p>Fecha: 23/01/2025</p>	
		<p>Página 4 de 13</p>	

- **Decreto 2482 de 2012.** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Decreto 612 de 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”.
- **Decreto 1209 de 2023:** “Por medio del cual se crean unos empleos en la planta de personal global de la Administración Central Municipal de Ibagué y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1210 de 2023:** “Por medio del cual se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para la planta de empleos de la administración Central municipal de Ibagué y se derogan unos actos administrativos”.

4. METODOLOGÍA



4.1. REFERENTE METODOLOGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué para la vigencia 2025, se diseñó teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. De acuerdo a lo anterior, las etapas para la formulación del presente Plan son las siguientes:

- a. Análisis de necesidades de personal,
- b. Análisis disponibilidad de personal y
- c. Programación de medidas de cobertura e identificación de financiación del personal.

4.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ Nº. 8031 13389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-02</p>	
		<p>Versión: 09</p>	
	<p>PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<p>Fecha: 23/01/2025</p>	
		<p>Página 5 de 13</p>	



El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público inmersa dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal.

El análisis de las necesidades es exclusivo de la Planta de Personal actual y aprobada para la entidad, por lo tanto, en el 2023 la Administración Municipal llevó a cabo un estudio técnico de rediseño institucional, donde se identificó mediante el estudio de cargas laborales las necesidades reales de personal, el cual se muestra a continuación:

DEPENDENCIA	PROPUESTA DE NUEVOS CARGOS Según Estudio de Cargas Laborales + Necesidades Estructura Organizacional				TOTAL NUEVOS CARGOS	TOTAL DE CARGOS ACTUALES	TOTAL DE CARGOS PROPUESTA (Incluye necesidades de Estructura y Planta de Personal)
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL			
Oficina de Comunicaciones	0	2	3	1	6	8	14
Oficina de Contratación	0	8	3	2	13	12	25
Secretaría de Desarrollo Económico	0	4	2	1	7	13	20
Secretaría de las TICs	0	9	5	2	16	18	34
Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo	0	4	0	0	4	21	25
Cuerpo Oficial de Bomberos	1	0	1	32	34	42	76
Secretaría de Movilidad	0	4	35	12	51	106	157
Secretaría de Planeación - Dirección de Planeación Multipropósito	1	4	1	0	6	0	6
Secretaría de Gobierno - Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana	1	2	1	0	4	0	4
Secretaría de Gobierno - Grupo CAPA	1	1	2	2	6	0	6
Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	0	2	0	0	2	0	2
TOTAL DE CARGOS	4	40	53	52	149	220	369

4.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 90241133899-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		Versión: 09	
	PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página 6 de 13	

Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna de personal, el cual se adelantó a través del análisis de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente al 01 de enero de 2025, identificando el número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

4.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN

En esta etapa se debe establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a la información prevista en el **Presupuesto Anual** de la entidad para la vigencia 2025.

4.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consiste en establecer las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, el resultado obtenido debe coincidir con las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente.



5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué, está conformada por un total de 837 empleos, 798 pagos con recursos propios y 39 pagos con el Sistema General de Participación-SGP, además la entidad cuenta con 5 empleos oficiales; los empleos de la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentran distribuidos de la siguiente manera, según su clasificación, tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS POR ELECCIÓN POPULAR

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Alcalde	005	20

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 Alcaldía de IBAGUÉ <small>Nº. 5031 13389-7</small>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		Versión: 09	
	PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página 7 de 13	

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN



N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO			
3	Jefe de Oficina	006	19
15	Secretario de Despacho	020	19
1	Gerente	039	19
2	Jefe de Oficina	006	17
39	Director Administrativo, o Financiero, o Técnico u operativo	009	17
NIVEL ASESOR			
43	Asesor	105	15
NIVEL PROFESIONAL			
1	Almacenista General	215	15
14	Corregidor	227	05
NIVEL ASISTENCIAL			
1	Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	07
11	Conductor	480	03

TOTAL EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	130
---	------------

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
NIVEL PROFESIONAL			
1	Comandante de Bomberos	203	16
1	Comandante de Tránsito	290	15
51	Profesional Especializado	222	12
21	Inspector de Policía Urbano	233	13
127	Profesional Universitario	219	10
7	Comisario de Familia	202	05
57	Profesional Universitario	219	05
NIVEL TÉCNICO			
1	Subcomandante de Tránsito	338	05

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ Nº. 5031 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 8 de 13	

1	Subcomandante de Bomberos	336	05
180	Técnico Operativo	314	04
1	Técnico Operativo de Tránsito	339	04
88	Agente de Tránsito	340	03
NIVEL ASISTENCIAL			
4	Capitán de Bomberos	411	08
3	Teniente de Bomberos	419	07
3	Subteniente de Bomberos	418	06
3	Sargento de Bomberos	417	05
3	Cabo de Bomberos	413	03
2	Conductor	480	03
7	Auxiliar de Servicios Generales	470	03
12	Conductor Mecánico	482	03
18	Secretario	440	03
44	Bombero	475	03
71	Auxiliar Administrativo	407	03

TOTAL EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	706
--	------------

TRABAJADORES OFICIALES

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO
5	Operario



TOTAL CARGOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

N° DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
1	Elección Popular
130	Libre Nombramiento y Remoción
151	Carrera Administrativa
555	Provisionalidad
5	Trabajadores Oficiales

TOTAL EMPLEOS	842
----------------------	------------

6. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 Alcaldía de IBAGUÉ <small>NIT. 802413389-7</small>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		Versión: 09	
	PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Fecha: 23/01/2025	
		Página 9 de 13	

Con corte al 01 de enero de 2025 se encuentra provista la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué con ochocientos dieciocho (818) servidores públicos, y cinco (5) trabajadores oficiales vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACIÓN	ALCALDE	DIRECTIVO	ASESOR	GERENTE	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Carrera administrativa					84	23	31	138
Provisionales					177	245	129	551
Elección popular	1							1
Libre Nombramiento y Remoción		58	43	1	15		10	127
Período Fijo		1						1
TOTAL	1	59	43	1	276	268	170	818

Es importante resaltar que los cargos en provisionalidad tienden a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores de carrera tiende a disminuir por la situación de retiro por pensión de vejez, esto se mantendrá hasta que no se realicen procesos de meritocracia; por otro lado, los cargos provisionales tienden a aumentar debido a la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.



De otro lado, actualmente la Alcaldía Municipal de Ibagué se encuentra actualizando las hojas de vida de los servidores públicos, donde se ha encontrado que la planta está conformada por un gran número de profesionales y técnicos de las diferentes disciplinas académicas, lo que cual permite el aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria; esto indica que la Alcaldía de Ibagué es consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

7. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Decreto No. 1000-0913 del 18 de diciembre de 2024 “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de rentas y recursos de capital y gastos del municipio de Ibagué para la vigencia fiscal del año 2025”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 9024113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-02</p>	
		<p>Versión: 09</p>	
	<p>PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<p>Fecha: 23/01/2025</p>	
		<p>Página 10 de 13</p>	

Una vez analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la Alcaldía se proponen para la vigencia fiscal del año 2025, implementar mecanismos para garantizar la cobertura de necesidades actuales las siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

7.1. PROVISIÓN DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

La Alcaldía Municipal de Ibagué contara con 517 vacantes en la Comisión Nacional del Servicio Civil para la vigencia del año 2025 con un presupuesto de \$2.671.000.000 M/cte para la realización del concurso de méritos, esto con el fin de que sean incorporadas dichas vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

7.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA



La Administración Municipal en su momento procederá a proveer provisionalmente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta el proceso de **Encargo** mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales.

7.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con los lineamientos de orden de provisión, fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

7.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ Nº. 5031 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 11 de 13	

La Alcaldía de Ibagué deberá desarrollar una serie de actividades encaminadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, contemplando la reubicación de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.



8. VACANTES

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas y temporales con corte a 1 de enero de 2025 de la Administración Central Municipal:

VACANCIAS DEFINITIVAS

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
NIVEL PROFESIONAL				
1	Profesional Especializado	222	12	Secretaría de Educación- Dirección de Cobertura Educativa- Grupo de Contratación
1	Profesional Universitario	219	05	Secretaría de Educación- Dirección de Cobertura Educativa- Grupo Permanencia
NIVEL TÉCNICO				
1	Subcomandante de Bomberos	336	05	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
2	Técnico Operativo	314	04	Oficina de Control Interno
				Secretaría de Gobierno- Despacho
				Secretaría de General- Dirección de Atención al Ciudadano
NIVEL ASISTENCIAL				
4	Capitán de Bomberos	411	08	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
1	Teniente de Bomberos	419	07	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ Nº. 5031 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 12 de 13	

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
3	Subteniente de Bomberos	418	06	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos
3	Sargento de Bomberos	417	05	Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo- Dirección del Cuerpo Oficial de Bomberos

VACANCIAS TRANSITORIAS



CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
NIVEL PROFESIONAL				
1	Profesional Especializado	222	12	Oficina de Control Interno
1	Profesional Universitario	219	10	Secretaría de Infraestructura - Dirección Técnica

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para realizar el seguimiento a la provisión de los cargos de la planta de personal y medir el impacto de las acciones previstas en el presente Plan, se propone su evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Para este seguimiento y evaluación, se crearon los siguientes indicadores:

1. Provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2025: 100%.
2. Avance de la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025)

 <p>Alcaldía de IBAGUÉ NIT. 9001 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-02	
		PLAN: DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 13 de 13	

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	11/05/2018	Creación Del Documento
02	19/12/2018	Actualización Normativa
03	25/04/2019	Actualización Normativa
04	09/10/2019	Actualización Normativa
05	06/07/2020	Actualización Normativa
06	29/01/2021	Actualización de acuerdo a nuevos lineamientos del DAFP
07	15/01/2022	Actualización Normativa
08	16/01/2023	Actualización Normativa
09	12/01/2024	Actualización Normativa
10	23/01/2025	Actualización de datos

11. RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Universitario	Directora Talento Humano	Secretaria Administrativa

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO