



**Defensa Jurídica
del Estado**



PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL
ESTADO
ENERO DE 2025**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos.....	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	4
5. RESPONSABILIDADES.....	5
6. DESARROLLO	5
7. RIESGOS	19
8. INDICADORES	19
9. CRONOGRAMA.....	19

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 3 de 20

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

En ese sentido, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado tiene como objetivo que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y su planeación institucional.

Este plan está alineado con la planeación estratégica de la entidad, la cual tiene como visión: En el 2026, la Agencia lidera activamente el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, a través de la gestión de la información y del conocimiento, transformando la cultura de prevención, solución amistosa y defensa jurídica, de manera justa y efectiva, para optimizar los recursos del Estado.

De igual forma en el artículo 16 del Decreto 4085 de 2011, modificado por el Decreto 1244 de 2021, se establece que son funciones de la Secretaría General: «Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión».

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedaron vacantes durante el año 2024 de acuerdo con las diferentes causales de retiro tales como cumplimiento de la edad de retiro forzoso, la pensión de jubilación de sus titulares, renunciaciones, entre otros.

2. OBJETIVO

Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 4 de 20

Se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y la Plataforma Estratégica Institucional 2023-2026, para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Objetivos Específicos

- Planear estrategias de forma que la entidad pueda identificar las necesidades del personal de planta, estructurando la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Propiciar otro tipo de vinculaciones: practicantes, pasantes o judicantes.
- Mantener actualizada la información de la planta de personal en cuanto a cargos provistos y vacantes.

3. ALCANCE

Este plan permite planear el talento humano para la vigencia 2025 en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en cuanto a:

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- En el marco de MIPG, proporcionar la información con respecto al reporte de vacantes que debe suministrarse al Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

CNSC: Comisión Nacional de Servicio Civil.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

PAI: Plan de acción institucional

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 5 de 20

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad.

5. RESPONSABILIDADES

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano es el encargado de dar continuidad a las actividades descritas en este plan y el Secretario General o quien haga sus veces será el encargado de revisarlo. El Plan es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

6. DESARROLLO

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL PERSONAL

La Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional; cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica. Está adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho y fue creada mediante la Ley 1444 de 2011.

A través del Decreto 4085 de 2011 se establecieron los objetivos y la estructura de la Agencia, cuyo enfoque se encuentra orientado al diseño de estrategias, planes y acciones dirigidos a dar cumplimiento a las políticas de defensa jurídica de la nación y del Estado; formular, evaluar y difundir las políticas de prevención de las conductas antijurídicas, del daño antijurídico y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren una adecuada defensa de los intereses litigiosos de la Nación. El Decreto 2269 de 2019 y 1244 de 2021, modificaron parcialmente las funciones de la Agencia, así como su estructura.

Con la Agencia, el Gobierno nacional pretende unificar las políticas de defensa e información del Estado en casos de interés estratégico.

La planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado se establece mediante los Decretos 4086 de 2011, 510 de 2012 y 1459 de 2013, con 99 empleos. Mediante el Decreto 916 de 2017, se aumenta la planta de personal, pasando de 99 cargos a 107; con la expedición del Decreto 2271 de 2019, se suprime un cargo, y se crean 65; con la expedición del Decreto 1244 de 2021, se modificaron parcialmente las funciones y estructura de la Agencia, creando la Dirección de Asesoría Legal y la Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la información. En consecuencia, el Decreto 1245 de 2021,

suprimió un cargo y creo 53, quedando finalmente 223 empleos, 98 de carrera y 125 de libre nombramiento y remoción.

NECESIDADES DE PERSONAL

En el año 2023, la Agencia presentó al Gobierno Nacional la propuesta de fortalecimiento de la planta de personal para mejorar los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de la Entidad y dar cumplimiento a la formalización del empleo público en equidad, con criterios de meritocracia y vocación de permanencia, establecido en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023.

Por otra parte, la Entidad hizo parte de del proceso de selección Entidades del Orden Nacional 2020-2 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la modalidad de concurso mixto acorde con la Ley 1960 de 2019. Lo anterior implicó que el 30% de las vacantes se ofertaron para concurso de ascenso y el 70% mediante concurso abierto.

Se ofertaron 40 cargos en vacancia definitiva. Las listas de elegibles de dichos empleos fueron publicadas el 18 de marzo y cobraron firmeza el 27 de marzo de 2024. De los empleos ofertados 2 fueron declarados desiertos y desde el 10 de abril de 2024 se ha realizado el proceso de nombramiento en periodo de prueba y uso de listas de elegibles para las 38 vacantes restantes.

Cualquier información con respecto al uso de las listas de elegibles puede ser consultada en: <https://bnle.cnscc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>.

Tabla 1: Estructura de la planta de personal

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

Número	Fecha	Cargos Creados	Cargos suprimidos
Decreto 510	29 de marzo de 2012	110	
Decreto 1459	13 de agosto de 2013	12	23
Decreto 916	30 de mayo de 2017	8	
Decreto 2271	13 de diciembre de 2019	65	1
Decreto 1245	8 de octubre de 2021	53	1
Total		248	25
TOTAL EMPLEOS			223

Tabla 2: Planta por nivel jerárquico

La composición de la planta de personal por nivel jerárquico a 19 de noviembre de 2024:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	7	3.1%
Asesor	67	30%
Profesional	116	52%
Técnico	33	14.8%
Total	223	100%

Tabla 3: Planta de personal

La planta de personal establecida en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado es la siguiente:

Planta de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado			
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Director General de Agencia	E3	08
1	Secretario General de Agencia	E6	04
5	Director Técnico de Agencia	E4	04
No. de Cargos	Denominación	Código	Grado
4	Jefe de Oficina de Agencia	G1	07
13	Experto	G3	08
15	Experto	G3	07
15	Experto	G3	06
10	Experto	G3	03
10	Experto	G3	02
24	Gestor	T1	16
7	Gestor	T1	15
9	Gestor	T1	14
11	Gestor	T1	13
8	Gestor	T1	12
9	Gestor	T1	11
9	Gestor	T1	10
6	Gestor	T1	09
2	Gestor	T1	07
26	Analista	T2	06

		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 8 de 20

5	Analista	T2	04
13	Técnico Asistencial	O1	12
19	Técnico Asistencial	O1	10
1	Técnico Asistencial	O1	05

Tabla 4: Empleos de libre nombramiento y remoción

Denominación	Código	Grado	Dependencia Decreto	Cantidad
Director General de Agencia	E3	08	Dirección General	1
Secretario General de Agencia	E6	04	Secretaría General	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Gestión de Información	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica	1
Director Técnico de Agencia	E4	04	Dirección de Asesoría Legal	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora Jurídica	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora de Planeación	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina de Control Interno	1
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la Información	1
Experto	G3	08	Dirección General	13
Experto	G3	07	Dirección General	15
Experto	G3	06	Dirección General	15
Experto	G3	03	Dirección General	10
Experto	G3	02	Dirección General	10
Gestor	T1	16	Dirección General	12
Gestor	T1	15	Dirección General	2
Gestor	T1	13	Dirección General	8
Gestor	T1	11	Dirección General	1
Gestor	T1	10	Dirección General	3

Denominación	Código	Grado	Dependencia Decreto	Cantidad
Gestor	T1	09	Dirección General	3
Gestor	T1	07	Dirección General	1
Analista	T2	06	Dirección General	14
Técnico Asistencial	O1	12	Dirección General	4
Técnico Asistencial	O1	10	Dirección General	2
Técnico Asistencial	O1	05	Dirección General	1

INFORMACIÓN GENERAL DE LAS VACANTES

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta permanente en vacancia definitiva, con corte al 19 de noviembre de 2024.

Tabla 6: Empleos en vacancia definitiva

Naturaleza del cargo	Empleos vacancia definitiva	Vacantes Def. (Provistos por Encargo)	Vacantes Def. (Provistos con provisionales)	Vacantes Def. (Provistos en Periodo de prueba)	Vacantes Def no provistos
Libre nombramiento y Remoción	8	3	N/A	N/A	5
Carrera Administrativa	57	9	21	19	8

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA

A continuación, se presenta la distribución de provisión de los 98 cargos de carrera con corte a 9 de noviembre de 2024:

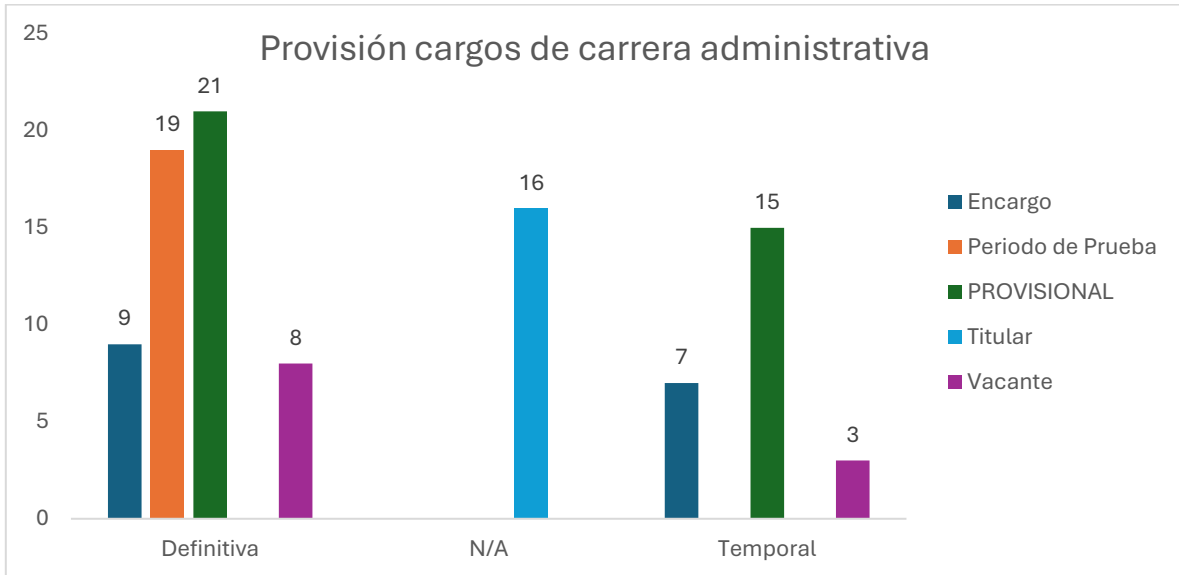


Tabla 7: Cantidad de empleos carrera administrativa de la planta global, en vacancia definitiva por denominación, código, grado.

Denominación	Código	Grado	Cantidad
Gestor	T1	16	3
Gestor	T1	15	2
Gestor	T1	14	6
Gestor	T1	13	2
Gestor	T1	12	6
Gestor	T1	11	3
Gestor	T1	10	5
Gestor	T1	09	2
Gestor	T1	07	1
Analista	T2	06	7
Analista	T2	04	5
Técnico Asistencial	O1	12	3
Técnico Asistencial	O1	10	12
Total			57

Fecha Corte: 19-nov-2024

Las 57 vacantes definitivas incluyen empleos que se ofertaron en el concurso entidades orden nacional 2020-2 por lo tanto esta cifra se puede reducir en la

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 11 de 20

medida que los elegibles superen el periodo de prueba. De otro lado la cifra también puede variar por el ascenso de servidores de carrera y con ocasión de servidores que renuncien o superen el periodo de prueba en otras entidades.

FORMAS DE PROVISIÓN

El Coordinador del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano, proyecta (los primeros días hábiles del año) los cargos vacantes y actualiza mensualmente el plan. Lo anterior, a razón de las vacancias definitivas en los empleos y de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. La información reposa en el archivo creado para tal fin y se informará al Secretario General, quien, a su vez, le comunicará al Director General. Lo anterior en el marco del Decreto 1083 de 2015 y el procedimiento «GH-P-01 Selección y Vinculación de Personal» el cual tiene contemplados puntos de control para mitigar los siguientes riesgos: manipulación de requisitos para nombramientos por los colaboradores a favor de un tercero e injerencias en los procesos de selección de los servidores (politización, clientelismo, arbitrariedad, entre otros).

Los 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). Al momento de realizar los procesos de vinculación, y de considerarse pertinente, se aplicarán algunos de los siguientes lineamientos:

Enfoque diferencial: Garantizar la igualdad, la equidad y no discriminación a partir del reconocimiento de la diversidad por etapa del ciclo vital, debido a las dinámicas culturales, políticas, económicas, de género y etnia particulares, vulnerabilidades a causa de condiciones como la discapacidad y situaciones sociales como el desplazamiento. En desarrollo del proceso de provisión de vacantes, se podrá por medio de las asociaciones de grupos étnicos, obtener hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la entidad.

Vinculación discapacidad: Para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 2011 de 2017, se podrán adelantar gestiones administrativas ante entidades como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional para Ciegos, el Instituto Nacional para Sordos, el Servicio Público de Empleo y la Dirección Centro de

Rehabilitación Inclusiva, entre otras, con el propósito de que un mínimo de cargos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

Con corte al 19 de noviembre de 2024 cinco servidores registraron en el SIGEP que tienen una discapacidad.

Judicantes y Practicantes: En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1780 de 2016 «Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones» dispone en su artículo 13, que «El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público» (...), se facilitará a los jóvenes a hacer la transición de la educación al trabajo, adquiriendo en ese proceso, la experiencia y las habilidades necesarias para un desempeño exitoso en el mundo laboral.

Para la vigencia 2024 se contó con el acompañamiento de practicantes y judicantes así:

DEPENDENCIA	CANTIDAD PRACTICANTES	CANTIDAD JUDICANTES
DDJN	0	2
DDJI	3	0
Total	3	2

Durante la Vigencia 2024, la Agencia vinculó 18 jóvenes en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel jerárquico	Cantidad de Jóvenes
Asesor	2
Profesional	6
Técnico	10

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 13 de 20

PROVISIÓN 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 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, de la siguiente manera:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Se expidió la Resolución 288 del 19 de abril de 2022, mediante la cual se adopta para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, el sistema Tipo de evaluación de desempeño de la CNSC y se estableció el procedimiento para la provisión de empleos mediante encargo.

A 19 de noviembre de 2024 la Agencia cuenta con 16 empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo.

Selección empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley, se aplica el proceso de selección establecido.

Dado lo anterior, la aplicación de pruebas por parte de Función Pública mide las competencias por nivel jerárquico así:

- Técnico

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL ESPERADO
A	Aprendizaje Continuo	50%
B	Orientación a Resultados	50%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
D	Compromiso con la Organización	50%
E	Trabajo en Equipo	50%
F	Adaptación al Cambio	50%
G	Manejo de la información	50%
H	Relaciones interpersonales	50%
I	Colaboración	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%

- Profesional

ITEM	COMPETENCIAS	PERFIL ESPERADO
A	Aprendizaje Continuo	50%
B	Orientación a Resultados	50%
C	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
D	Compromiso con la Organización	50%
E	Trabajo en Equipo	50%
F	Adaptación al Cambio	50%
G	Aporte Técnico-Profesional	50%
H	Comunicación Efectiva	50%
I	Gestión de Procedimientos	50%
J	Instrumentación de Decisiones	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%

- Asesor

Ítem	Competencias	Perfil
A	Trabajo en Equipo	50%
B	Orientación al Usuario y al Ciudadano	50%
C	Compromiso con la Organización	50%
D	Adaptación al Cambio	50%
E	Orientación a Resultados	50%
F	Aprendizaje Continuo	50%
G	Creatividad e Innovación	50%
H	Conocimiento del Entorno	50%
I	Iniciativa	50%
J	Construcción de Relaciones	50%
K	Confiabilidad Técnica	50%
		PERFIL
RESULTADOS		50%

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		Código: GH-PN-05
				Versión: 11
				Pág.: 16 de 20

Por otro lado, el Director General adelanta entrevistas a los aspirantes a cargos Directivos, toda vez que se presente una vacante de los mismos. De igual manera, en cuanto a la provisión de empleos del nivel directivo es importante tener en cuenta lo señalado por la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas y el Decreto 455 de 2020¹ en el que la participación de la mujer se debe hacer efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Por otro lado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a la fecha la entidad cuenta con 7 servidores de carrera en Comisión de Libre nombramiento y Remoción.

Movilidad

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.

¹ "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 17 de 20

- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas, deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los servidores interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Los traslados internos en la Agencia se deberán a dos (2) factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Agencia, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del servidor en su nuevo cargo.

Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, 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 esta.
- 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 servidor 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.

		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 18 de 20

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

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 con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 y 7: 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado realiza el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a ella.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición no se encuentran servidores de la Agencia que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron:

- 4 servidores en pre-pensión
- 2 servidoras en pre-pensión

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. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los servidores actuales.

La desvinculación del personal se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento GH-P-08 "DESVINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS", diseñado para tal fin por la Agencia, y en el marco de este procedimiento se implementa desde la vigencia 2020 el Formato de Entrevista de Retiro.

7. RIESGOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, los planes institucionales deberán estar articulados al direccionamiento estratégico de la Entidad, por lo que el plan de previsión del talento humano y vacantes se encuentra alineado al PAI 2025, y se identifican los posibles riesgos:

1. Posesionar a un servidor que no cumpla con los requisitos para un cargo determinado.
2. Manipulación de requisitos para nombramientos a favor de un tercero, que podrían llegar a impedir el cumplimiento del objetivo de este.

8. INDICADORES

Para la medición del grado de avance del plan estratégico de talento humano se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2025:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	NOMBRE	FÓRMULA	META
Fortalecer la cultura organizacional y la optimización de procesos, áreas y herramientas bajo el enfoque de gestión por resultados	% de implementación del Plan de vacantes y previsión de recursos humanos	(# de actividades del plan ejecutadas/#de actividades programadas) * 100	100%

9. CRONOGRAMA

RESULTADO ESPERADO	PESO (%)	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	PESO (%)	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
					Fecha Inicio	Fecha Final
INFORME DE ENTREVISTAS DE RETIRO 2024	20%	ENTREVISTAS DE RETIRO TABULADAS	60%	GESTOR T1 - 15	11-ene-25	31-mar-25
		INFORME FINAL	40%	GESTOR T1 - 15	1-abr-25	30-abr-25
INFORME DE AVANCE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ANUAL	40%	CARGOS PROVISTOS PRIMER SEMESTRE	50%	GESTOR T1 - 15	1-ene-25	31-jul-25

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: GH-PN-05
			Versión: 11
			Pág.: 20 de 20

RESULTADO ESPERADO	PESO (%)	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	PESO (%)	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
					Fecha Inicio	Fecha Final
DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025		CARGOS PROVISTOS SEGUNDO SEMESTRE	50%	GESTOR T1 - 15	1-ago-25	31-dic-25
REPORTE PLAN ANUAL DE VACANTES AL DAFP	20%	LISTADO VACANTES	100%	GESTOR T1 - 15	1-jul-25	31-jul-25
VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES	20%	INFORME VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES - SEMESTRE I	50%	EXPERTO G3-06	1-jun-25	30-jun-25
		INFORME VINCULACIÓN JUDICANTES Y/O PRACTICANTES - SEMESTRE II	50%	EXPERTO G3-06	1-dic-25	30-dic-25

Elaboró	Revisó	Aprobó
Cecilia Riaño Z Gestor T1 -15	Lissette Cervantes Martelo Coordinadora Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano Diana Sofía Morales Rueda Secretaría General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD