PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RRHH VIGENCIA 2026

CORPORACION DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA

PLANES INSTITUCIONALES 2026
Gestión Administrativa y Financiera

Corporación de Cultura y Turismo de Armenia
Teléfonos 3183401185 y 3183401189
Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co
www.corpocultura.gov.co
Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia
Carrera 19 entre calles 26 y 29

R-DD-PDE-003 V26 19/01/2024

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia – CORPOCULTURA, para la vigencia 2026, es un instrumento de planeación del talento humano que permite identificar, organizar y programar la provisión de los empleos vacantes, así como prever las necesidades futuras de personal, en concordancia con los objetivos institucionales y la normatividad vigente.

El Plan Anual de Vacantes permite relacionar las vacantes definitivas y temporales de la entidad, indicando su cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos, así como la modalidad de provisión correspondiente, con el fin de garantizar la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio público.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos permite anticipar la disponibilidad y necesidad de talento humano, considerando escenarios de modernización institucional, ampliación de planta, proyectos especiales y situaciones administrativas que generen vacancias, mientras se adelantan los procesos de provisión definitiva.

Para la elaboración del presente Plan Unificado se tuvieron en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual reconoce al talento humano como el principal activo estratégico de las entidades públicas.

En este sentido, la Corporación tiene como propósito garantizar que las dependencias cuenten con el talento humano idóneo, suficiente y oportuno para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores institucionales durante la vigencia 2026.

1. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia – CORPOCULTURA, para la vigencia 2026, se fundamentan en el siguiente marco normativo:

Constitución Política de Colombia

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas en la ley, y que su provisión debe realizarse con base en el principio del mérito, garantizando la igualdad de oportunidades y la eficiencia en la administración pública.

Ley 909 de 2004

La Ley 909 de 2004 regula el sistema de empleo público y la carrera administrativa, y establece la obligación de las entidades públicas de planear la gestión del talento humano.

- **Artículos 14 y 15:** Disponen la elaboración del **Plan Anual de Vacantes** como instrumento de planeación que permite identificar las vacantes definitivas y temporales, y programar su provisión conforme a la normatividad vigente.
- **Artículo 17:** Establece la formulación del **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, orientado a determinar las necesidades actuales y futuras de personal, las estrategias para su provisión y la estimación de los costos asociados.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015

El Decreto 1083 de 2015 compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo la provisión de empleos, las situaciones administrativas y la clasificación de los cargos.

Así mismo, define las causales de vacancia definitiva y temporal, y regula los mecanismos de provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa mediante encargo o nombramiento provisional, mientras se surten los procesos de selección por mérito.

Ley 1960 de 2019

La Ley 1960 de 2019 modificó disposiciones de la Ley 909 de 2004, fortaleciendo el principio de mérito y estableciendo que la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se realizará a través de procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, promoviendo la movilidad y el ascenso interno.

Decreto 612 de 2018

El Decreto 612 de 2018 establece la obligatoriedad de integrar los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En cumplimiento de esta disposición, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se formulan de manera articulada y se integran al Plan de Acción Institucional de CORPOCULTURA para la vigencia 2026, garantizando coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad.

Este marco normativo orienta la planeación, provisión y administración del talento humano de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, asegurando el cumplimiento de los principios de legalidad, mérito, transparencia y eficiencia administrativa.

2. OBJETIVO GENERAL

Planear y gestionar de manera integral las vacantes y la previsión del recurso humano de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia para la vigencia 2026, garantizando la disponibilidad oportuna de talento humano idóneo, en armonía con la normatividad vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan de Acción Institucional, asegurando la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio público.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y analizar las necesidades actuales y futuras de recurso humano de la planta de personal, de acuerdo con las competencias, funciones y cargas laborales de cada dependencia.
- Definir y programar las estrategias de provisión de los empleos vacantes, tanto definitivos como temporales, atendiendo los principios de mérito, legalidad y transparencia establecidos en la normatividad vigente.
- Garantizar la provisión oportuna de los cargos en vacancia definitiva o temporal mediante los mecanismos legalmente establecidos, con el fin de evitar afectaciones en la continuidad de los procesos institucionales y en la prestación del servicio.
- Articular el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el Plan de Acción Institucional y las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para la vigencia 2026.

4. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los empleos de la planta de personal de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, y contempla las vacantes definitivas y temporales que se presenten durante la vigencia 2026.

5. DIAGNOSTICO

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2026 se elabora a partir del diagnóstico de la planta de personal actual de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia – CORPOCULTURA, con el fin de identificar su composición, naturaleza de los empleos y condiciones de provisión, como insumo para la adecuada planeación del talento humano.

5.1 SITUACION DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal actual de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia está conformada por siete (7) cargos, distribuidos de la siguiente manera: un (1) empleo de libre nombramiento y remoción, un (1) empleo de periodo, cuatro (4) empleos de carrera administrativa y un (1) empleo provisto mediante nombramiento provisional.

La estructura de la planta de personal se encuentra definida conforme a los siguientes actos administrativos:

Resolución No. 052 de 2004, mediante la cual la Junta Directiva de la Corporación aprobó la planta de personal.

Acuerdo de Junta Directiva No. 001 del 11 de agosto de 2012, por medio del cual se creó el cargo de Control Interno.

Acuerdo de Junta Directiva No. 002 del 19 de noviembre de 2012, por medio del cual se creó el cargo de Director de la Banda Sinfónica Juvenil.

Este diagnóstico permite identificar las vacantes existentes, así como las necesidades de provisión y previsión del recurso humano para la vigencia 2026, garantizando la continuidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicionalmente, dentro de los empleos de carrera administrativa, uno (1) de los cargos presenta una situación administrativa de vacancia temporal, toda vez que su titular se encuentra en periodo de prueba en otra entidad estatal, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

Resolución 205 del 24 de octubre de 2025, por medio de la cual se declara una vacancia temporal en la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, por encontrarse el titular en período de prueba.

En razón a lo anterior, y con el fin de asegurar la continuidad del servicio y el adecuado funcionamiento de los procesos institucionales, dicho empleo se encuentra provisto de manera transitoria mediante nombramiento provisional, mientras subsista la situación administrativa que dio origen a la vacancia temporal.

TIPO DE VINCULACION	TOTAL CARGOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1
PERIODO	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	3
PROVISIONAL	2
Total	**7**

Distribución por nivel jerárquico

La Corporación cuenta con una planta global de siete (7) empleos para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, clasificados por nivel jerárquico, así:

NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	2
ASISTENCIAL	0
Total	**7**

Distribución por dependencia

La distribución de la planta de personal por dependencia es la siguiente:

DEPENDENCIA	PLANTA GLOBAL
Dirección	1
Control Interno	1
Gestión Financiera	1
Gestión Administrativa	1
Gestión de proyectos	2
Gestión de Eventos	1
Total general	**7**

Estado de provisión de la planta de personal

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS PLANTA
DIRECTIVO	Director	6	1	0	1
ASESOR	Asesor de Control Interno	N/A	1	0	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	1	1	0	1
	Profesional Universitario	1	1	0	1
	Director de banda	N/A	1	0	1
TECNICO	Técnico Operativo	15	1	0	1
	Técnico Operativo	15	1	0	1

Este análisis permite evidenciar que, para la vigencia 2026, la planta de personal se encuentra totalmente provista, sin perjuicio de la vacancia temporal existente en uno de los cargos de carrera administrativa, la cual se encuentra debidamente cubierta de manera transitoria conforme a la normatividad vigente.

5.2 ESTIMACIÓN DE COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La estimación de los costos de la planta de personal de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia se realiza como un insumo para la planeación del talento humano y la previsión de recursos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

El costo anual estimado de la planta de personal, con base en la estructura vigente, ascendió a $1.061.436.809, valor que comprende salarios, prestaciones sociales y

aportes al Sistema de Seguridad Social, calculado a precios de referencia del año 2025.

La presente estimación tiene carácter orientador y no vinculante, y se encuentra sujeta a la disponibilidad y apropiación presupuestal de la vigencia 2026, así como a las variaciones que puedan presentarse por situaciones administrativas, provisión transitoria de cargos, incrementos salariales establecidos por disposición legal y demás ajustes normativos que resulten aplicables.

5.3 NECESIDAD DE AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL Y ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD FINANCIERA

En el marco del proceso de rediseño institucional y como resultado del diagnóstico integral realizado, durante la vigencia 2025 la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia suscribió un contrato de consultoría especializada para la elaboración de un estudio técnico de cargas laborales, cuyo propósito fue evaluar la suficiencia de la planta de personal, la coherencia entre la estructura organizacional y el modelo de operación por procesos, así como la **viabilidad técnica y financiera** de una eventual ampliación de la planta de empleos.

El estudio técnico se desarrolló conforme a los lineamientos establecidos por el **Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, aplicando la metodología de análisis de cargas de trabajo “Bottom Up”, la cual permite determinar, con criterios objetivos, el número y perfil de los empleos requeridos para el cumplimiento adecuado de las funciones constitucionales y legales de la entidad, optimizando el uso de los recursos públicos y reduciendo riesgos jurídicos asociados a la contratación de servicios para el desarrollo de funciones permanentes.

5.3.1 Resultados del análisis de cargas laborales

A partir de la construcción y validación del Modelo de Operación por Procesos – MOP –, el levantamiento y documentación de procedimientos y tareas, y la medición de tiempos y frecuencias de ejecución, el estudio evidenció que la planta actual resulta insuficiente para atender de manera eficiente y sostenible el conjunto de responsabilidades misionales, estratégicas y administrativas de CORPOCULTURA. Los principales hallazgos que sustentan la necesidad de ampliar la planta de personal son:

- Sobrecarga laboral significativa en los empleos existentes, especialmente en los niveles profesional y técnico, superando la jornada laboral legal de referencia (167 horas mensuales).
- Asignación de funciones estratégicas, de coordinación y liderazgo a empleos que no fueron diseñados para asumir dichos niveles de responsabilidad.
- Alta dependencia de contratos de prestación de servicios para el desarrollo de funciones permanentes, lo que afecta la continuidad institucional y expone a la entidad a riesgos jurídicos.

- Insuficiencia de perfiles especializados para la planeación institucional, la formulación y gestión de proyectos, la articulación interinstitucional, la gestión jurídica y el fortalecimiento del control interno.
- Desalineación entre la estructura organizacional vigente, definida en el Decreto 089 de 2004, y el modelo de operación requerido para cumplir con las exigencias del MIPG y las políticas públicas sectoriales.

Estos resultados permiten concluir, de manera objetiva, que la actualización y ampliación de la planta de personal constituye una necesidad estructural, derivada del crecimiento y complejidad de las funciones institucionales, y no una decisión discrecional o coyuntural.

5.3.2 Análisis de la capacidad financiera

Como parte integral del estudio técnico, se realizó un análisis de la capacidad financiera de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia para atender un eventual incremento de los gastos de funcionamiento derivados de la ampliación de la planta de personal. Este análisis se fundamentó en la revisión del comportamiento histórico de los gastos de personal, su peso relativo frente a los ingresos de la entidad y su participación dentro del total de los gastos de funcionamiento.
De acuerdo con la información financiera analizada, el costo anual de la planta de personal vigente para la vigencia 2025 asciende a la suma de $626.149.500 por concepto de asignaciones salariales, y a $1.061.436.809 al incluir prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Estos valores constituyen la línea base para evaluar la viabilidad financiera de una eventual ampliación de la planta de empleos.

El estudio establece que la sostenibilidad financiera de la propuesta debe evaluarse a partir de la comparación entre el costo total de la planta actual y el costo de los nuevos empleos requeridos, frente al techo presupuestal aprobado para gastos de personal en cada vigencia fiscal. En aquellos escenarios en los que la disponibilidad presupuestal resulte insuficiente, se recomienda la implementación gradual y progresiva de la reforma, acompañada de una adecuada planeación presupuestal y de la gestión oportuna de los recursos necesarios.

No obstante, es importante destacar que, para la vigencia 2026, el presupuesto aprobado para gastos de personal ya contempla los recursos necesarios para financiar la creación de hasta siete (7) nuevos empleos en la planta de personal de la Corporación, por un valor total de $2.005.778.297, incluidos salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Esta previsión presupuestal constituye un elemento determinante que evidencia la capacidad financiera de la entidad para asumir la ampliación de la planta de personal, al menos en una primera fase, sin comprometer la sostenibilidad fiscal ni el equilibrio de los gastos de funcionamiento.

En este sentido, la propuesta de fortalecimiento de la planta de personal se concibe como un proceso técnicamente viable y financieramente sostenible, sujeto a la

aprobación de las instancias competentes y a la ejecución responsable de los recursos incorporados en el presupuesto de la vigencia 2026, en concordancia con los principios de eficiencia, planeación y racionalización del gasto público.

5.3.3 Alcance dentro del Plan 2026

La inclusión de la necesidad de ampliación de la planta de personal en el presente Plan para la vigencia 2026 tiene como finalidad dejar trazabilidad técnica, financiera y estratégica sobre la conveniencia de adelantar, en el mediano plazo, los ajustes requeridos a la planta de empleos de CORPOCULTURA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1800 de 2019 y las directrices del DAFP.

En consecuencia, este Plan no genera obligación inmediata de creación de cargos, sino que constituye un instrumento de planeación, orientado a respaldar futuras decisiones administrativas y presupuestales, garantizando que cualquier modificación de la planta de personal se realice con sustento técnico, viabilidad financiera y respeto por los principios de eficiencia, economía, sostenibilidad y legalidad que rigen la función pública.

5.4 ESTIMACIÓN DE COSTOS DE LOS NUEVOS EMPLEOS

Con el fin de determinar el impacto presupuestal derivado de la ampliación de la planta de personal, se realizó la estimación de los costos asociados a la provisión de los nuevos empleos propuestos, teniendo en cuenta las asignaciones salariales vigentes, así como las prestaciones sociales y los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, conforme a la normatividad aplicable al empleo público.

La propuesta contempla la creación de siete (7) empleos, todos clasificados como empleos de carrera administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

CANT	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CLASIFICACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GR	ASIGNACION SALARIAL PROYECTADA 2026
5	Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	1	6.782.000
2	Técnico Operativo	Carrera Administrativa	314	15	4.968.000

Con base en la estructura salarial señalada, el costo anual estimado de la planta a proveer, incluyendo salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, asciende a $1.040.713.565, calculado con la proyección del incremento salarial del año 2026.

Esta estimación tiene carácter técnico y orientador y podrá estar sujeta a ajustes derivados de los incrementos salariales que se decreten para la respectiva vigencia

fiscal, así como de eventuales modificaciones normativas que regulen el régimen salarial y prestacional del empleo público.

El costo proyectado resulta consistente con la capacidad financiera de la Corporación y se encuentra alineado con la apropiación prevista en el presupuesto de gastos de personal para la vigencia 2026, garantizando la sostenibilidad fiscal y la adecuada provisión del talento humano requerido para el fortalecimiento institucional.

5.5 FIGURAS ADMINISTRATIVAS PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se formula en concordancia con las funciones asignadas a la Dirección de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, orientadas a garantizar la adecuada provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de los planes, programas, proyectos y procesos institucionales, así como la actualización permanente de los perfiles y funciones de los empleos, en armonía con la estructura organizacional y el modelo de operación vigente.

En este marco, la provisión de los empleos vacantes, tanto existentes como los derivados de la ampliación de la planta de personal proyectada para la vigencia 2026, se realizará mediante la aplicación de las figuras administrativas previstas en la normativa vigente, priorizando los principios de mérito, eficiencia, continuidad del servicio y necesidad del servicio público.

En ese sentido, la Corporación contempla las siguientes estrategias para la provisión de vacantes:

Encargos
La provisión transitoria de empleos mediante encargo se realizará conforme a lo dispuesto en la **Ley 1960 de 2019**, la **Circular Conjunta 117 de 2019** del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la **Circular Externa 0007 de 2021** de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para tal efecto, la entidad aplicará el procedimiento interno establecido mediante acto administrativo, garantizando la verificación del cumplimiento de requisitos, la evaluación del desempeño y la observancia del orden de prelación definido por la normatividad.

Nombramiento provisional
Cuando no sea posible la provisión mediante encargo por inexistencia de servidores de carrera que cumplan con los requisitos exigidos, los empleos de carrera administrativa podrán ser provistos de manera transitoria a través de nombramiento provisional. Este proceso se adelantará previo estudio de hojas de vida, verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo y, de considerarse necesario, la aplicación de entrevistas y/o pruebas comportamentales, culminando con la expedición del acto administrativo correspondiente.

Nombramiento ordinario – Empleos de libre nombramiento y remoción
Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, de conformidad con lo establecido en la **Ley 909 de 2004**, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo. Así mismo, en concordancia con el artículo 24 de la citada ley, modificado por la **Ley 1960 de 2019**, dichos empleos podrán ser provistos transitoriamente mediante encargo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, mientras se efectúa su provisión definitiva.

Traslado
La provisión de empleos vacantes también podrá realizarse a través de la figura de traslado, cuando un servidor en servicio activo sea designado para ocupar un empleo en vacancia definitiva, siempre que este corresponda a la misma categoría, tenga funciones afines y exija requisitos mínimos similares, de acuerdo con la normatividad vigente.

Reubicación
La reubicación constituye otra alternativa para la provisión de empleos, consistente en el cambio de ubicación de un empleo dentro de la planta global de la entidad, atendiendo las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones. Este procedimiento se efectuará mediante acto administrativo motivado, el cual será debidamente comunicado al servidor público, en los términos establecidos por la normativa aplicable.

5.5.1 Metodología de provisión a corto plazo

La provisión de empleos a corto plazo tiene como finalidad garantizar la continuidad en la prestación del servicio público y la operatividad institucional, mediante mecanismos de carácter transitorio previstos en la normatividad vigente.

Para tal efecto, la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia adoptará la siguiente metodología:

• Una vez se genere una vacante, esta será registrada y actualizada de manera inmediata en la base de datos institucional de vacantes, administrada por el área de Gestión Administrativa, como insumo para la toma de decisiones y el seguimiento periódico del Plan.
• Se realizará la verificación del cumplimiento de requisitos para la provisión mediante encargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, elaborando el respectivo informe técnico de verificación.
• Identificado el servidor que cumpla con la totalidad de los requisitos y condiciones exigidas por la normatividad, se procederá a la expedición y publicación del acto administrativo de encargo, conforme a los lineamientos legales vigentes.
• De manera complementaria, y atendiendo las necesidades del servicio, podrán adelantarse procesos de traslado y/o reubicación de empleos dentro de la planta

global, previo análisis técnico del caso y mediante acto administrativo debidamente motivado.
Esta metodología será aplicable tanto a las vacantes existentes como a aquellas que se generen con ocasión de situaciones administrativas o de la implementación gradual de la ampliación de la planta de personal proyectada.

5.5.2 Metodología de provisión a mediano plazo

La provisión a mediano plazo se orienta a garantizar la ocupación definitiva de los empleos de carrera administrativa, bajo los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia.

En este sentido, la Corporación implementará las siguientes acciones:

Concurso de méritos:
Se promoverá la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa a través de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la normatividad vigente. La entidad realizará el reporte oportuno de las vacantes definitivas y adelantará las gestiones necesarias para su inclusión en los procesos de selección que se programen.

Listas de elegibles:
Cuando existan listas de elegibles vigentes, se procederá a efectuar los nombramientos en período de prueba, en estricto cumplimiento del orden de mérito. En ausencia de listas de elegibles, los empleos se proveerán de manera transitoria mediante las figuras administrativas previstas, mientras se surte el respectivo proceso de selección.

Esta metodología será especialmente relevante para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se creen como resultado de la ampliación de la planta de personal.

5.5.3 Aplicación de la Ley de Cuotas

La Corporación dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), garantizando la participación adecuada y efectiva de la mujer en los cargos de dirección y decisión de la entidad.

En este sentido, las autoridades nominadoras observarán las siguientes reglas:

a) Al menos el treinta por ciento (30%) de los cargos del máximo nivel decisorio serán desempeñados por mujeres.

b) Al menos el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios serán ocupados por mujeres.

El cumplimiento de estas disposiciones será tenido en cuenta de manera transversal en los procesos de provisión de empleos, incluidos aquellos derivados de la ampliación de la planta de personal, sin perjuicio del respeto por los principios de mérito, igualdad y legalidad que rigen la función pública.

6. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia realizará el seguimiento periódico a la ejecución del presente plan, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones previstas y efectuar los ajustes necesarios, de acuerdo con las necesidades institucionales y los cambios normativos que se presenten durante la vigencia 2026.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Con el fin de garantizar la adecuada implementación del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026, se establece el siguiente cronograma orientador de actividades, el cual podrá ajustarse de acuerdo con las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestal y las decisiones de las instancias competentes.

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Periodo de ejecución
1	Estudio aprobación Nueva Planta de Personal	Mayo - Julio 2026
2	Provisión nuevos cargos	Agosto - Octubre 2026
3	Evaluación de desempeño	Febrero y Agosto 2026

Aprobado por:	Revisado por:	Elaborado por:
Erica Fernanda Falla García Directora de Corpocultura	Angelica María Londoño Zapata Jefe de Talento humano	Angelica María Londoño Zapata Jefe de Talento humano