

ARM

Agencia Regional de Movilidad

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Enero, 2026
Bogotá. D.C.



Directora General (e)

Susana Morales Pinilla

EQUIPO TÉCNICO

Redacción y coordinación:

José Guillermo Del Río Bahena – Profesional en finanzas y Comercio Exterior.

Diana Albarracín- Contratista ARM – Abogada - Psicóloga.

Andrés Felipe Ayala Castañeda – Administrador Público.

Corrección de estilo y diseño:

Johanna Patricia Giraldo Ayala – Administradora de Empresas.

Javier Benavides – Diseñador Gráfico.

© Agencia Regional de Movilidad - 2026

Bogotá D.C., Colombia.

Tabla de contenido

1.	Objetivo	11
1.2.	Objetivo específico	11
2.	Propósito	11
3.	Marco normativo	11
4.	Análisis de la planta actual	14
5.	Seguimiento de la planta de personal	16
6.	Reporte de empleos provistos y vacantes	17
6.1.	Concurso de méritos CNSC	21
7.	Alineación estratégica del plan	23
7.1.	Plan de Gestión Institucional y Plan de Acción	23
7.2.	Mapa de procesos	24
7.3.	Presupuesto requerido para la provisión total	26
7.3.1.	Gastos de personal 2025	28
7.3.2.	Proyección 2026	30
8.	Indicadores	34
9.	Bibliografía	35

Tablas

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 11 de noviembre de 2025.
15

Tabla 2 Matriz Planta de Personal con presupuesto asignado, Fecha de Corte: 07 de noviembre de 2025 17

Tabla 3 Matriz Tipo de vacantes de carrera administrativa con presupuesto asignado.
18

Tabla 4 Vacantes de libre nombramiento y remoción - periodo fijo 19

Tabla 5 Proyección de gastos de personal 2025 27

Tabla 6 Proyección de gastos de personal por nivel 2025 28

Gráficos

Gráfico 1 Distribución de empleos por proceso 25

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

AGENCIA REGIONAL DE MOVILIDAD – ARM

Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del el plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Agencia Regional de Movilidad guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección meritocrática.

Lo anterior en cumplimiento de las funciones específicas de las unidades de personal en particular la estipulada en el literal b del numeral 1 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, referida a: *“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;”*.

Ahora bien, en concordancia con el artículo 20 del Acuerdo Regional 007 de 2024, el régimen de personal de la Agencia Regional de Movilidad se rige por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, razón por la cual todas las personas que prestan sus servicios a la Entidad ostentarán la condición de empleados públicos dentro de la clasificación prevista en el artículo 5 de la citada ley. En este sentido, la formulación del presente Plan de Vacantes y Previsión se orienta a garantizar la adecuada administración del talento humano mediante la identificación, programación y provisión oportuna de los empleos requeridos para el cumplimiento misional. Asimismo, de acuerdo con el párrafo 1 del mencionado artículo, mientras se adelantan los procesos de selección en los términos del sistema de mérito, la Agencia podrá efectuar nombramientos en encargo o provisionalidad, lo cual se incorpora como criterio temporal de planificación para asegurar la continuidad en la prestación del servicio público de movilidad regional. Este enfoque permite que la gestión del empleo público se ajuste a los principios

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende

al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

Glosario

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como 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.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso,

tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con 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 para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*

2. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Por revocatoria del nombramiento.*
7. *Por invalidez absoluta.*
8. *Por estar gozando de pensión.*
9. *Por edad de retiro forzoso.*
10. *Por traslado.*
11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
12. *Por declaratoria de abandono del empleo.*
13. *Por muerte.*
14. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

7. *Vacaciones.*
8. *Licencia.*
9. *Permiso remunerado*
10. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*
11. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*
12. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*
13. *Período de prueba en otro empleo de carrera.*

1. Objetivo

Administrar, actualizar y analizar la información de los empleos vacantes de la Agencia Regional de Movilidad, con el fin de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, en cumplimiento del régimen de personal previsto en el artículo 20 del Acuerdo 007 de 2024 y del marco normativo establecido por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

1.2. Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes mediante la aplicación del sistema de mérito, a través de los procesos de selección en las modalidades de ascenso y concurso abierto adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Asimismo, implementar estrategias de previsión y seguimiento a las vacantes para identificar oportunamente las necesidades de la planta de personal y anticipar novedades que puedan afectar el normal funcionamiento de las dependencias, considerando que, de acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 20 del Acuerdo 007 de 2024, podrán efectuarse nombramientos en encargo y/o provisionalidad mientras se adelantan los concursos de mérito.

2. Propósito

El Plan Anual de Vacantes se articula con la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta esencial para determinar los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y programar su provisión bajo los principios del sistema de mérito. Su propósito es asegurar la identificación, gestión y provisión efectiva de los cargos vacantes durante la vigencia, incorporando servidores públicos que superen satisfactoriamente los procesos de selección en ascenso o concurso abierto adelantados por la CNSC, y garantizando que los nombramientos temporales en encargo o provisionalidad se utilicen únicamente como instrumentos transitorios para asegurar la continuidad del servicio público, conforme a lo establecido en el Acuerdo 007 de 2024, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

3. Marco normativo

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el*

proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

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. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.22.3.14. 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, a más tardar el 31 de enero de cada

año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

4. Análisis de la planta actual

La planta de personal en la Agencia Regional de Movilidad se conformada con un total de ciento diecisiete (117) empleos, distribuidos en ciento once (111) cargos de la planta global y seis (6) cargos estructurales, últimos establecidos mediante el Acuerdo de Junta No 06 del 23 de septiembre de 2025, para atender necesidades específicas del servicio de la entidad.

Durante la vigencia 2025 se estableció la planta de personal de la Agencia Regional de Movilidad, en atención a las necesidades del servicio identificadas y al estudio técnico de diseño organizacional. Este proceso se desarrolló de manera prioritaria para garantizar la capacidad institucional requerida para cumplir con el mandato establecido en el artículo 32 de la Ley 2199 de 2022, según el cual se *crea la Agencia Regional de Movilidad como la entidad pública adscrita a la Región Metropolitana encargada de ejercer la autoridad regional de transporte y de liderar la planeación, gestión y cofinanciación de la movilidad y el transporte a nivel regional. En virtud de dicha disposición, la entidad asume la responsabilidad sobre el Sistema de Movilidad Regional, integrado por las infraestructuras y servicios de transporte público y privado de carácter regional que permiten la conexión de personas y mercancías entre los municipios del ámbito geográfico de movilidad, así como por todos los elementos necesarios para su organización, planeación, gestión, regulación, financiación y operación.*

En el mencionado Acuerdo de Junta, se establece una planta de personal para la Agencia conformada por un total de 117 empleos, distribuidos de acuerdo con los niveles jerárquicos definidos en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015. En el nivel Directivo se cuentan 19 empleos, orientados al liderazgo estratégico, la toma de decisiones y la conducción de los procesos misionales y de apoyo. El nivel Asesor está compuesto por 6 empleos, cuya función principal es brindar soporte especializado y consultivo a los órganos de dirección y a las áreas estratégicas. El nivel Profesional incluye 71 empleos, responsables del desarrollo técnico, operativo y misional de los procesos institucionales, aportando conocimientos especializados y capacidad analítica. Por su parte, el nivel Técnico cuenta con 16 empleos, encargados de apoyar la ejecución de actividades operativas, técnicas y administrativas requeridas para el

funcionamiento institucional. Finalmente, el nivel Asistencial está integrado por 5 empleos, orientados a labores de apoyo administrativo, logístico y de servicios generales. Esta estructura de empleos permite garantizar la adecuada distribución de funciones y capacidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

Es relevante destacar que actualmente los 117 empleos se encuentran certificados y cuentan con presupuesto asignado para ser provistos una vez finalice la Ley de Garantías 2026.

Ahora bien, los empleos antes descritos se encuentran caracterizados por clase, nivel jerárquico, situación del empleado y la cantidad de vacantes y cargos de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 11 de noviembre de 2025.

Clase De Empleo	Nivel Empleo	Provisional	Vacante	Titularidad	Total General
Carrera Administrativa	Asistencial		4		4
Carrera Administrativa	Profesional	1	69		70
Carrera Administrativa	Técnico		16		16
Libre Nombramiento y Remoción	Asesor		6		6
Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial		1		1
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo		15	3	18

Clase De Empleo	Nivel Empleo	Provisional	Vacante	Titularidad	Total General
Libre Nombramiento y Remoción	Profesional		1		1
Periodo Fijo	Directivo		1		1
Total General		1	113	3	117

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

5. Seguimiento de la planta de personal

La Agencia Regional de Movilidad vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global y estructural:** la Agencia Regional de Movilidad cuenta con una base de datos verificada que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y estructural por cada una de sus dependencias. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos y provisión que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con una base de datos verificada que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada cargo dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con la base de datos verificada, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

- Caracterización de la población de Función Pública:** la Agencia Regional de Movilidad cuenta con una base de datos con la caracterización de los servidores públicos de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o situación administrativa que represente un movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

6. Reporte de empleos provistos y vacantes

En la Agencia Regional de Movilidad, a corte del 30 de diciembre de 2025 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global y estructural.

Tabla 2 Matriz Planta de Personal con presupuesto asignado, Fecha de Corte: 07 de noviembre de 2025

PLAN DE VACANTES				
TIPO DE PLANTA	NIVEL EMPLEO	PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTES
ESTRUCTURAL	ASESOR			4
ESTRUCTURAL	ASISTENCIAL			1
ESTRUCTURAL	DIRECTIVO		1	
GLOBAL	ASESOR			2
GLOBAL	ASISTENCIAL			4
GLOBAL	DIRECTIVO		2	16
GLOBAL	PROFESIONAL	1		70
GLOBAL	TÉCNICO			16

PLAN DE VACANTES				
TIPO DE PLANTA	NIVEL EMPLEO	PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTES
Total general		1	3	113

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

En atención a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Entidad identificó un total de 90 empleos en vacancia definitiva, correspondientes a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial. Estas vacantes deben ser provistas mediante procesos de selección por mérito en las modalidades de ascenso y concurso abierto administrados por la CNSC, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 909 de 2004. Mientras se adelantan los procedimientos para el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y la posterior convocatoria, la Entidad podrá realizar nombramientos en encargo o provisionalidad como medidas temporales para garantizar la continuidad del servicio, en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 a 2.2.5.3.8 del Decreto 1083 de 2015. La presente identificación constituye un insumo técnico esencial para la planificación, programación y provisión estratégica del talento humano durante la vigencia, asegurando el cumplimiento misional y la sostenibilidad operativa de la Agencia Regional de Movilidad.

La tabla presentada a continuación clasifica las vacantes existentes de carrera administrativa en la planta de personal según el tipo de vacancia (definitiva o temporal) y el nivel jerárquico del empleo. Se evidencian tres niveles: Asistencial, Profesional y Técnico, así:

Tabla 3 Matriz Tipo de vacantes de carrera administrativa con presupuesto asignado.

TIPO DE VACANTE			
NIVEL EMPLEO	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL POR NIVEL
ASISTENCIAL	4	0	4

TIPO DE VACANTE			
NIVEL EMPLEO	DEFINITIVA	TEMPORAL	TOTAL POR NIVEL
PROFESIONAL	70	0	70
TÉCNICO	16	0	16
TOTAL GENERAL	90	0	90

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

La mayor concentración de vacantes se encuentra en el nivel Profesional (**77,8%**), lo que evidencia una alta afectación en la capacidad técnica y misional de la Entidad. El nivel Técnico representa el **17,8%** de las vacantes, mientras que el nivel Asistencial equivale al **4,4%**, evidenciando un menor impacto en los procesos de apoyo administrativo. Esta distribución revela la necesidad de priorizar la provisión de los empleos profesionales en la programación de la OPEC, dada su relación directa con las funciones operativas, la planeación regional y la gestión de la movilidad.

La Entidad reporta un total de 27 empleos, de los cuales 24 se encuentran en vacancia definitiva y 3 se encuentran provistos. Del total de vacantes definitivas:

- 21 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción (LNyR)
- 1 corresponde a empleo de período fijo
- 2 empleos se ubican en niveles Profesional y Asistencial, también clasificados internamente como LNyR conforme a la planta adoptada.

Ahora bien, en lo referido a empleos de clase libre nombramiento y

remoción y periodo fijo en los niveles Directivo, Asesor, Profesional y Asistencial, se describen los empleos identificados en situación de vacancia definitiva en la siguiente tabla:

Tabla 4 Vacantes de libre nombramiento y remoción - periodo fijo

Clase De Empleo	Tipo de Vacante			Total Nivel
	Nivel Empleo	Definitiva	Provistos	
Libre Nombramiento y Remoción	Asesor	6		6
Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial	1		1
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo	15	3	18
Libre Nombramiento y Remoción	Profesional	1		1
Periodo Fijo	Directivo	1		1
Total general		24	3	27

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

El análisis de la tabla evidencia que la Entidad cuenta con 27 empleos, de los cuales 24 se encuentran en vacancia definitiva y únicamente 3 están provistos, lo que representa un índice de cobertura del 11,1% y una vacancia del 88,9%. La mayor concentración de vacantes corresponde al nivel Directivo con 15 empleos (55,5%), seguido del nivel Asesor con 6 empleos (22,2%), lo que refleja una afectación significativa en la capacidad estratégica, de dirección y asesoría institucional. Los niveles Profesional, Asistencial y Período Fijo reportan un empleo vacante cada uno (3,7% respectivamente), cuyo impacto recae sobre funciones operativas y de apoyo. Todas las vacantes corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, por lo que su provisión no requiere concurso de méritos ni intervención de la CNSC, siendo responsabilidad directa de la autoridad nominadora conforme a la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Este panorama evidencia la necesidad de priorizar la provisión inmediata de los empleos directivos y asesores para garantizar la continuidad del servicio, la capacidad de gestión y el adecuado funcionamiento institucional de la Agencia Regional de Movilidad.

6.1. Concurso de méritos CNSC

Lineamientos normativos, financieros y operativos para la provisión por mérito de los 90 empleos de carrera administrativa de la ARM

En el marco del proceso de fortalecimiento institucional y profesionalización del empleo público, la Agencia Regional de Movilidad —ARM— debe adelantar el concurso de méritos para la provisión definitiva de los **90 empleos de carrera administrativa** de su planta de personal. Este proceso se rige por los principios constitucionales de mérito, transparencia y eficiencia en la administración pública, establecidos en los artículos 125 y 130 de la Constitución Política de Colombia, y desarrollados por la Ley 909 de 2004 y la normativa reglamentaria vigente para los sistemas de carrera.

De conformidad con la **Circular Externa No. 2025RS088374** expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) el 2 de julio de 2025, las entidades públicas están obligadas a **apropiar y priorizar los recursos financieros** requeridos para cofinanciar los procesos de selección que realiza la Comisión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, que modificó el artículo 2.2.6.3.4 del Decreto 1083 de 2015 (CNSC, 2025) . La circular establece que, para la vigencia 2025, el **valor de referencia por vacante** asciende a **\$5.015.605**, monto que deberá ser asumido por la entidad cuando el recaudo por derechos de participación de los aspirantes no cubra la totalidad del costo del concurso.

Con fundamento en dicho lineamiento normativo, la ARM elaboró el costeo preliminar del concurso para los **96 empleos de carrera**, utilizando el valor de referencia vigente para la etapa de planeación. El cálculo se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 5 Costeo estimado para el concurso de méritos – 90 empleos de carrera administrativa de la ARM (2025)

Concepto	Cantidad	Valor unitario (COP)	Valor total (COP)
Valor de referencia por vacante según Circular Externa 2025RS088374	1	\$5.015.605	\$5.015.605
Número de vacantes a proveer mediante concurso	90	—	—
Costo total estimado del concurso (90 × \$5.015.605)	—	—	\$451.404.450

Fuente: elaboración propia, 2025. Basado en Circular Externa 2025RS088374 CNSC.

Este valor constituye la **estimación preliminar** de los recursos que deben ser apropiados por la ARM para asegurar el desarrollo integral del proceso de selección en sus etapas de planeación, convocatoria, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y cierre financiero. No obstante, la circular precisa que este costo podrá incrementarse si el concurso incluye pruebas adicionales —entrevistas, evaluaciones psicotécnicas, pruebas situacionales, físico-atléticas o cursos eliminatorios—, o si la etapa de planeación se extiende a una nueva vigencia, caso en el cual se aplicará el valor actualizado definido por la CNSC para la vigencia en la que se realice la convocatoria.

Asimismo, la circular advierte que el valor definitivo de la vacante y el saldo a cargo de la entidad solo podrán establecerse tras el cierre financiero del proceso, una vez finalizadas todas las etapas y expedidas en firme las listas de elegibles. En consecuencia, la ARM deberá prever mecanismos de seguimiento financiero y presupuestal, con el fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación legal y asegurar la provisión por mérito de los empleos requeridos para el ejercicio efectivo de sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo.

Por último, se prevé que el concurso de méritos podría estimar su ejecución e implementación de resultados en un término estimado entre 2 a 3 años, generando una variación del costo de provisión por empleo y total, el cual deberá ser recalculado para la respectiva vigencia de ocurrencia de la convocatoria de conformidad con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7. Alineación estratégica del plan

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan Anual de Vacantes se articula con la Dimensión 1 de MIPG¹: “Gestión del Talento Humano”, que orienta a las entidades a planificar y gestionar estratégicamente las necesidades de personal, garantizando criterios de mérito, transparencia y eficiencia (DAFP, 2021).

7.1. Plan de Gestión Institucional y Plan de Acción

El presente instrumento se integra con las metas institucionales definidas para la vigencia 2025 a 2030, especialmente aquellas relacionadas con:

- Consolidar un esquema de **gobernanza que integre los diferentes niveles de gobierno** para la formulación y ejecución de planes y políticas de movilidad metropolitana.
- Estructurar, implementar y consolidar el primer **Sistema Integrado de Transporte Regional (SITR)** de Colombia, cuyo eje central será el transporte masivo de cero o bajas emisiones.
- Planear e implementar **soluciones integrales de Infraestructura y servicios de transporte metropolitano**, que mejoren la competitividad de la región.
- Gestionar **recursos para la planeación y ejecución de proyectos estratégicos de impacto regional** que contribuyan a la consolidación del Sistema de Movilidad Regional.
- Establecer **esquemas de gestión y articulación público – privada** para la armonización del tránsito y la optimización del transporte de carga en la Región Metropolitana.
- Incrementar el **bienestar y brindar apoyo técnico a los grupos de valor** mediante un talento humano altamente calificado e integro.

¹ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

7.2. Mapa de procesos

En cuanto al mapa de procesos adoptado por la Agencia Regional de Movilidad para ejecutar su operación se encuentran los siguientes procesos:

Procesos estratégicos:



Procesos misionales:



Procesos de apoyo:



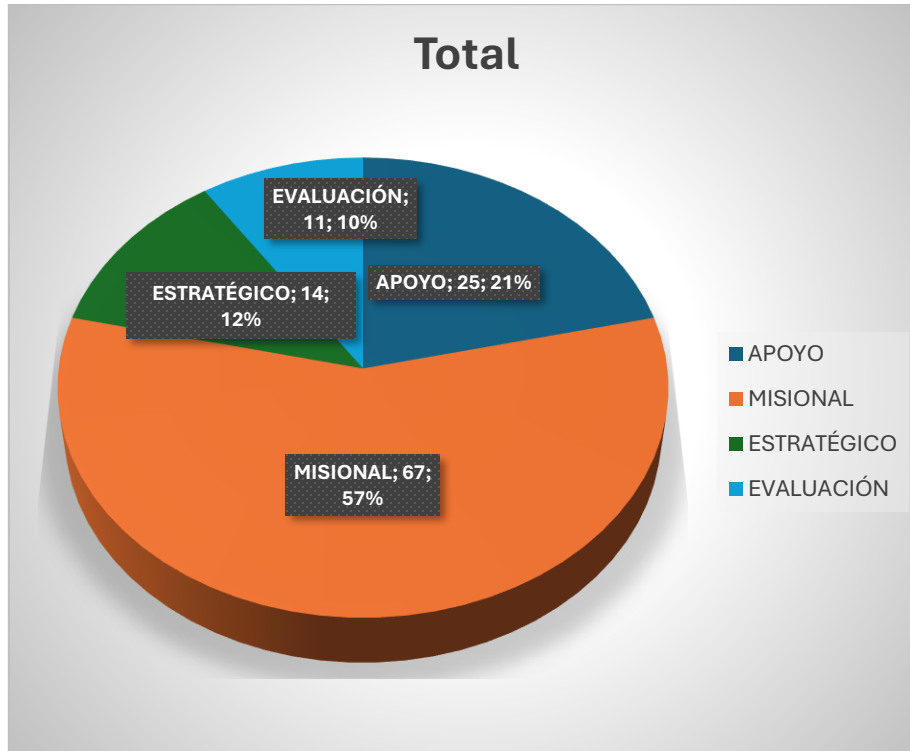
Procesos de evaluación:



Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

Así las cosas, para garantizar la plena operación y despliegue de la capacidad institucional de la Agencia Regional de Movilidad, la planta de personal se encuentra articulada con los procesos previamente descritos, de la siguiente manera:

Gráfico 1 Distribución de empleos por proceso



Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

La gráfica evidencia la distribución de la planta de personal según los cuatro tipos de procesos institucionales: misionales, de apoyo, estratégicos y de evaluación. Se observa que el componente misional concentra la mayor proporción con 67 empleos (57%), lo cual es coherente con el carácter operativo y técnico de la Agencia Regional de Movilidad, cuya razón de ser es la planificación, gestión y cofinanciación de la movilidad regional. Le siguen los procesos de apoyo, con 25 empleos (21%), indispensables para garantizar la gestión administrativa, financiera, tecnológica y de talento humano. Los procesos estratégicos representan 14 empleos (12%), asociados a la dirección, formulación de políticas, planeación y toma de decisiones. Finalmente,

los procesos de evaluación cuentan con 11 empleos (10%), reflejando el compromiso institucional con el seguimiento, control y medición del desempeño. En conjunto, la distribución muestra una estructura balanceada que prioriza la operación misional sin descuidar la gestión institucional, el soporte administrativo y el control interno cumpliendo con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de dedicación de empleos.

Riesgos asociados a la provisión de vacantes de la ARM

- Retrasos en procesos de selección CNSC.
- Escasez de perfiles especializados en movilidad.
- Altas cargas de trabajo por vacantes prolongadas.
- Limitaciones presupuestales.

7.3. Presupuesto requerido para la provisión total

La sección de presupuesto y soporte financiero del Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar, cuantificar y prever los recursos económicos requeridos para la provisión de los empleos vacantes durante la vigencia. En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las disposiciones del Acuerdo Regional 007 de 2024, esta sección establece la disponibilidad presupuestal necesaria para garantizar la vinculación oportuna del personal, ya sea mediante nombramientos en libre nombramiento y remoción, período fijo o provisión temporal mientras se adelantan los trámites administrativos correspondientes. Asimismo, el análisis presupuestal constituye un soporte técnico indispensable para la toma de decisiones, permitiendo estimar los costos asociados a salarios, prestaciones y factores salariales, y asegurando la sostenibilidad financiera de la planta institucional conforme al Marco Fiscal y al Marco de Gasto de Mediano Plazo de la Entidad.

La tabla presenta la distribución de los empleos por nivel jerárquico, especificando la cantidad total de cargos existentes en la planta de personal y su clasificación en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. En total, la Entidad cuenta con 117 empleos, de los cuales 19 corresponden al nivel Directivo, 6 al nivel Asesor, 71 al nivel Profesional, 16 al nivel Técnico y 5 al nivel Asistencial. Esta estructura refleja la composición organizacional definida en el estudio técnico de diseño institucional,

permitiendo identificar la proporción de empleos destinados a la dirección estratégica, la asesoría especializada, la ejecución técnica y profesional de los procesos misionales, así como los apoyos operativos y administrativos requeridos para el funcionamiento de la Agencia Regional de Movilidad.

Tabla 6 Proyección de gastos de personal 2025

Nivel	Cargos	Asignación Básica	Factores Salariales Comunes	Prestaciones Sociales	Otras Remuneraciones No Constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Costo Total
Directivo	19	2.476,2	2.165,3	13,8	0,0	1.602,5	6.257,7
Asesor	6	686,9	547,8	3,8	0,0	426,3	1.664,9
Profesional	71	5.038,8	3.426,3	28,0	0,0	2.922,5	11.415,6
Técnico	16	661,7	138,8	3,7	0,0	276,4	1.080,6
Asistencial	5	192,7	40,4	1,1	0,0	80,5	314,7
TOTAL	117	9.056,4	6.318,7	50,3	0,0	5.308,2	20.733,5

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

La distribución evidenciada en la anterior tabla que el nivel Profesional constituye el núcleo operativo de la entidad, representando el 61% de la planta (71 empleos), lo cual resulta coherente con la naturaleza técnica y misional de la Agencia Regional de Movilidad. El nivel Directivo concentra el 16% de los empleos, reflejando la necesidad de un componente fuerte de liderazgo institucional para la adopción de políticas, coordinación interinstitucional y toma de decisiones estratégicas. Por su parte, los niveles Asesor (5%), Técnico (14%) y Asistencial (4%) complementan la estructura funcional aportando capacidad especializada, soporte operativo y apoyo administrativo. En conjunto, la composición de la planta muestra una estructura balanceada, diseñada para responder de manera adecuada a las responsabilidades asignadas por la Ley 2199 de 2022 y al funcionamiento integral del Sistema de Movilidad Regional. Esta distribución constituye un insumo fundamental para la planeación de provisión de empleos, la identificación de vacancias críticas y la consolidación progresiva de la capacidad institucional. Si deseas, puedo

complementar este análisis con gráficos, interpretación porcentual o un apartado comparativo frente a otras agencias del sector.

La siguiente tabla presenta la distribución del total de empleos de la planta institucional por nivel jerárquico, conforme a la clasificación establecida en la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias. En total, la Agencia Regional de Movilidad cuenta con 117 empleos, distribuidos en los niveles Directivo (19 empleos), Asesor (6 empleos), Profesional (71 empleos), Técnico (16 empleos) y Asistencial (5 empleos). Esta estructura refleja la composición organizacional definida en el estudio técnico de diseño institucional y permite visualizar la proporción de empleos destinados al liderazgo estratégico, la asesoría especializada, la ejecución técnica y profesional de los procesos misionales, así como los apoyos técnicos y asistenciales necesarios para el funcionamiento administrativo de la Entidad.

7.3.1. Gastos de personal 2025

Tabla 7 Proyección de gastos de personal por nivel 2025

Millones de Pesos Corrientes

Nivel	Cargos	Asignación Básica Mensual	Asignación Básica Anual	Costo Total
Directivo	19	206,4	2.476,2	6.257,7
Asesor	6	57,2	686,9	1.664,9
Profesional	71	419,9	5.038,8	11.415,6
Técnico	16	55,1	661,7	1.080,6
Asistencial	5	16,1	192,7	314,7
TOTAL	117	754,7	9.056,4	20.733,5

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, 2025.

Derivado de la anterior tabla el análisis de la distribución evidencia que el **nivel Profesional**, con **71 empleos (61%)**, constituye la base operativa y técnica de la Agencia, lo cual es consistente con la naturaleza misional y la responsabilidad de gestionar la movilidad regional. El **nivel Directivo**, con **19 empleos (16%)**, representa la estructura de dirección estratégica requerida para la toma de decisiones, la coordinación territorial y la gestión interinstitucional. El **nivel Técnico**, con **16 empleos (14%)**, aporta capacidad de soporte operativo y ejecución de actividades especializadas. Por su parte, los niveles **Asesor (6 empleos; 5%)** y **Asistencial (5 empleos; 4%)** complementan la estructura institucional con funciones de acompañamiento experto y apoyo administrativo. En conjunto, la distribución evidencia una planta alineada con los requerimientos funcionales y misionales derivados del artículo 32 de la Ley 2199 de 2022, asegurando un balance entre dirección, soporte y operación técnica para el cumplimiento del Sistema de Movilidad Regional.

La comparación entre la composición total de la planta de personal y las vacantes identificadas evidencia un desbalance significativo entre la estructura diseñada y la capacidad actualmente disponible para la operación institucional. Mientras la planta contempla 117 empleos distribuidos principalmente en los niveles Profesional (61%), Directivo (16%) y Técnico (14%), el análisis de vacantes muestra una concentración crítica de vacancias en los niveles Directivo y Asesor, que juntos representan más del 77% de las vacantes definitivas reportadas. Esta situación revela que, aunque la estructura global está diseñada para asegurar una operación robusta, especialmente en el componente profesional misional, la falta de provisión en los niveles de dirección y asesoría limita la conducción estratégica, la toma de decisiones y la coordinación transversal de los procesos institucionales. En consecuencia, se hace necesaria la priorización en la provisión de los empleos directivos y asesores para garantizar la alineación funcional entre la arquitectura institucional prevista y la capacidad real de ejecución.

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 996 de 2005 —Ley de Garantías Electorales— y considerando las restricciones establecidas para la modificación de la nómina estatal durante los periodos preelectorales, el análisis presupuestal asociado a la provisión de los empleos se ha proyectado para un periodo de seis (6) meses. Este horizonte temporal permite garantizar la viabilidad financiera de los nombramientos permitidos dentro del marco legal vigente, asegurando que la entidad cuente con los recursos suficientes para cubrir los costos salariales, prestacionales y los factores

asociados a la vinculación del personal durante la mitad de la vigencia fiscal. De esta manera, el costeo previamente estimado para los doce (12) meses de operación se ajusta proporcionalmente a un escenario semestral, lo cual permite mantener la continuidad del servicio público sin incurrir en compromisos que contravengan las restricciones de la Ley de Garantías y asegurando, a su vez, la sostenibilidad fiscal y operativa de la planta institucional.

En atención a las restricciones establecidas en la Ley 996 de 2005 —Ley de Garantías Electorales— y considerando que durante el periodo preelectoral la Administración únicamente puede efectuar las vinculaciones permitidas por la norma, el análisis financiero de la planta institucional se proyecta para un periodo equivalente a seis (6) meses. Conforme al costo total anual previamente estimado por la Entidad, el cual asciende a \$20.733.540.972, el valor ajustado al horizonte semestral corresponde a \$10.366.770.486. Este cálculo garantiza la disponibilidad presupuestal necesaria para cubrir los costos salariales, prestacionales y demás factores inherentes a la nómina durante el periodo permitido, asegurando que la provisión de empleos se realice dentro del marco legal, sin comprometer recursos más allá de lo autorizado por la Ley de Garantías y velando por la sostenibilidad fiscal y operativa de la Agencia Regional de Movilidad.

7.3.2. Proyección 2026

Teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera de la planta de personal de la Agencia Regional de Movilidad y la proyección de incremento de las asignaciones salariales para la vigencia 2026, se estima un ajuste del 7,1 % sobre el costo anual calculado para la vigencia 2025, equivalente a \$20.733.540.972. En ese sentido, el costo proyectado de la planta de empleos para 2026 asciende aproximadamente a \$22.205.622.381, cifra que incorpora el aumento salarial previsto y constituye la base de referencia para la programación de los recursos del gasto de personal en el Marco Fiscal y el Marco de Gasto de Mediano Plazo de la Entidad. Esta proyección permite anticipar el impacto presupuestal del incremento salarial y adoptar decisiones de planeación que aseguren la continuidad en la provisión de los empleos y el cumplimiento de las funciones misionales de la Agencia Regional de Movilidad.

En el marco de las restricciones establecidas por la Ley 996 de 2005 —Ley de Garantías Electorales—, y considerando que durante el periodo preelectoral únicamente pueden

ejecutarse compromisos de gasto asociados a la nómina dentro del horizonte permitido por la norma, la proyección presupuestal para la vigencia 2026 se realiza sobre un periodo de seis (6) meses. Así, tomando como base el costo anual estimado para 2025, equivalente a \$20.733.540.972, y aplicando el incremento proyectado del 7,1 % para las asignaciones salariales de la vigencia 2026, se obtiene un costo anual ajustado estimado de \$22.205.622.381. En consecuencia, el costo semestral proyectado asciende a \$11.102.811.190, valor que refleja el impacto financiero del ajuste salarial y constituye el monto máximo ejecutable dentro de las limitaciones de la Ley de Garantías. Esta estimación permite a la Agencia Regional de Movilidad planificar de manera responsable la provisión de empleos y asegurar la sostenibilidad del gasto de personal en el marco de las restricciones electorales y fiscales vigentes.

7.3.2.1. Proyección de costos de nómina para la vigencia 2026 posteriores al fin de la Ley de Garantías

En el marco de la planeación financiera institucional, y conforme a las restricciones establecidas por la Ley 996 de 2005 en materia de modificaciones a la nómina durante el período de Ley de Garantías Electorales, se proyectan los costos asociados a la reactivación de los procesos de vinculación y provisión de empleos una vez finalicen las restricciones electorales. De acuerdo con el artículo 33 de la Ley 996 de 2005, las entidades territoriales tienen limitaciones para modificar la nómina y vincular personal desde cuatro (4) meses antes de las elecciones, prohibición que en el caso de las elecciones presidenciales de 2026 rige **desde el 8 de noviembre de 2025 hasta el cierre del proceso electoral** (Ley 996, 2005).

Para el análisis se consideran tres hitos normativos relevantes:

1. **31 de mayo de 2026** – Finalización de restricciones tras la **primera vuelta presidencial**.
2. **21 de junio de 2026** – Finalización de restricciones tras la **segunda vuelta presidencial**.
3. **22 de junio de 2026** – **Fin definitivo** de la Ley de Garantías, lo cual habilita plenamente las actuaciones administrativas en materia de provisión de empleos, nombramientos y designaciones.

Bajo este contexto, se proyectan los costos de nómina tomando como base el costo mensual consolidado de **\$1.857 millones**, distribuido entre el costo de **vacantes** (\$1.722 millones) y el costo de **empleos provistos** (\$134 millones), valores expresados en **millones de pesos corrientes**. Para la vigencia 2026 se incorpora un **crecimiento salarial estimado del 7,5 %**, correspondiente a las proyecciones macroeconómicas de incremento salarial para el sector público.

Proyección de costos a mayo y junio de 2026

Con base en la información suministrada, la estimación acumulada de costos de nómina hasta los hitos electorales se presenta a continuación:

Fecha de corte	Valor vacantes	Valor provistos	Total estimado (millones)
Costo mensual base (2025)	1.722	134	1.857
31 de mayo de 2026 (Primera vuelta)	12.057	1.609	13.666
21 de junio de 2026 (Segunda vuelta)	10.335	1.609	11.944

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, 2025.

Estos valores permiten estimar el comportamiento financiero para el período previo a la reactivación de la provisión de empleos. La acumulación corresponde a las obligaciones que continúan vigentes durante la parálisis derivada de la Ley de Garantías, sin que puedan generarse nuevas vinculaciones que incrementen la nómina institucional.

Ajuste por crecimiento salarial proyectado del 7,5 %

A partir del costo mensual consolidado de \$1.857 millones, ajustado por el incremento salarial del **7,5 %**, el nuevo costo proyectado para el mes inmediatamente posterior al levantamiento de las restricciones (julio de 2026) ascendería aproximadamente a:

$$1.857 \text{ mil millones} \times 1.075 = 1.997 \text{ mil millones (aprox.)}$$

Esto implica un crecimiento aproximado de **\$140 millones mensuales** respecto del costo base.

Este valor será determinante para:

- Recalcular el costo total anual para el segundo semestre de 2026.
- Identificar la disponibilidad presupuestal requerida para el proceso de vinculación posterior al 22 de junio de 2026.
- Proyectar escenarios de provisión acelerada o progresiva de vacantes según lineamientos fiscales y de talento humano.

Implicaciones administrativas y presupuestales posteriores al 22 de junio de 2026

Con el levantamiento definitivo de la Ley de Garantías, la entidad queda habilitada para:

- Adelantar procesos de selección, nombramiento y provisión de empleos.
- Implementar ampliaciones, ajustes y normalizaciones en la planta de personal.
- Activar movimientos de personal que impacten la nómina (encargos, provisiones temporales, traslados).

La proyección del incremento del 7,5 % permite anticipar el impacto presupuestal para el segundo semestre de 2026, lo cual se convierte en insumo para la definición de la disponibilidad presupuestal en cumplimiento del artículo 46 de la Ley 909 de 2004, que exige garantizar la existencia de apropiación previa para todo acto administrativo que afecte la planta de personal.

Conclusión

Los costos proyectados permiten establecer un marco financiero sólido para la toma de decisiones respecto de la gestión del talento humano posterior al fin de la Ley de Garantías. La actualización del costo mensual a **\$1.997 millones** en 2026, sumada a los valores acumulados a mayo y junio, constituye una línea base para la planeación de la ejecución presupuestal del segundo semestre y para la reactivación de los procesos de provisión de empleo en estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

Adicionalmente, la Agencia deberá aprovisionar para la provisión definitiva de los **90 empleos de carrera administrativa** a través de concurso de méritos un valor de \$5.015.605 por plaza, según los valores establecidos en la Circular Externa 2025RS088374 CNSC, equivalente a un total estimado **\$451.404.450** para la vigencia 2025.

8. Indicadores

Los indicadores para el seguimiento a los Planes de Vacantes y previsión de Recursos Humanos, son los siguiente:

Tipo	Indicador	Fórmula	Meta
Gestión	Tiempo promedio de provisión	Días entre vacancia y provisión	< 60 días
Eficiencia	Vacantes cubiertas oportunamente	Vacantes provistas / vacantes totales	95%
Eficacia	Reducción de provisionales	# provisionales año actual vs año anterior	-20%

Fuente: Agencia Regional de Movilidad, noviembre 2025.

9. Bibliografía

Caballero Durán, C., Cárdenas Santamaría, G., Prada Gil, J., Cifuentes Ghidini, J., Luna Sánchez, M., & otros. (2017). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2004). *Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004, por el cual se reglamenta parcialmente el sistema de carrera administrativa y se dictan otras disposiciones*. CNSC.

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública*. Diario Oficial No. 45.680.

Congreso de la República de Colombia. (2005). *Ley 996 de 2005. Por la cual se regula la elección del Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia*. Diario Oficial No. 46.137.

Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2199 de 2022. Por medio de la cual se regula la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Versión actualizada*. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Presidencia de la República de Colombia. (2019). *Decreto Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y se dictan otras disposiciones en materia de encargo*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto Ley 760 de 2005. Por el cual se regula la provisión transitoria de empleos de carrera*. Diario Oficial.

Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca. (2024). *Acuerdo Regional 007 de 2024. Por el cual se adopta el régimen de personal de la Agencia Regional de Movilidad.* Junta Regional.

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004.*

Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2199 de 2022.*