

PLAN ANUAL DE VACANTES

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DE
RISARALDA

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2026

EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA

Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano es un instrumento de planeación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal para contar con datos reales de la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes definitivas de toda entidad pública y para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad. Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan permite a la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda identificar, programar y gestionar de manera anticipada las necesidades de personal, garantizando la continuidad del servicio público, el cumplimiento de los objetivos misionales y el fortalecimiento institucional.

Objetivos General

Planificar de manera anticipada las vacantes y necesidades de talento humano de la entidad, asegurando la provisión oportuna del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

Objetivos Específicos

- Identificar las vacantes definitivas y temporales existentes y proyectadas.
- Establecer estrategias de provisión del empleo público.
- Prever necesidades futuras de talento humano según cambios organizacionales, proyectos y metas institucionales.
- Articular la gestión del talento humano con la planeación estratégica y presupuestal.

Marco Normativo

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 489 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Ley 785 de 2005
- Decreto 1083 de 2015

- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente
- Planta de Personal aprobada
- Lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública

Alcance

El Plan aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda, independientemente de su nivel jerárquico o forma de provisión.

Definiciones

Plan Anual de Vacantes: procedimiento para determinar el número anual de empleos vacantes de planta para que su información sea utilizada en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas para su nombramiento definitivo.

Plan de Previsión de Recursos Humanos: Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Previsión de Recursos Humanos: procedimiento que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad de libre nombramiento y remoción y de planta, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Selección, Vinculación y Posesión de Funcionarios: procedimiento que se lleva a cabo para la escogencia y provisión de cargos del personal de planta y libre nombramiento y remoción de la Empresa.

Diagnóstico de la Planta de Personal

- Estructura Organizacional

La entidad cuenta con una estructura organizacional orientada al cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por dependencias estratégicas, misionales y de apoyo.

La estructura organizacional se encuentra en proceso de actualización de conformidad las modificaciones normativas expedidas por la Asamblea Departamental y Junta Directiva.

- **Planta de Personal**

La planta de personal se encuentra conformada por empleos de los diferentes niveles jerárquicos establecidos en la normatividad vigente, los cuales pueden encontrarse provistos o vacantes, de acuerdo con las situaciones administrativas del personal.

- Total de cargos aprobados
- Cargos provistos
- Cargos vacantes

- **Análisis de Vacantes**

Se identifican los siguientes tipos de vacantes:

- Vacantes definitivas
- Vacantes temporales (licencias, comisiones, encargos)
- Empleos de libre nombramiento y remoción
- Empleos de carrera administrativa

Teniendo en cuenta las últimas modificaciones a la planta de cargos se debe realizar un diagnóstico para su actualización, el cual queda establecida en el plan de acción.

Requisitos de los Cargos

Los requisitos para desempeñar los cargos de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR, se encuentran señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Vacancias de Cargos:

Las vacancias en los cargos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015). Por su parte, las vacancias temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo público.

Plan Anual de Vacantes

La identificación de vacantes se realiza con base en la información consolidada por la Dirección Administrativa y Financiera, dependencia encargada del Talento Humano, conforme a la planta de personal aprobada y las situaciones administrativas vigentes.

Actividad	Meta	Indicador	Responsable	Plazo	Producto
Diagnostico de la Planta de cargos	Planta de cargos con diagnóstico	Informe	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Febrero	Documento de planta actualizado
Actualizar la planta de personal	Planta actualizada	Planta actualizada / Planta total	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Marzo	Documento de planta actualizado
Identificar vacantes definitivas y temporales	100% vacantes identificadas	% de vacantes identificadas	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Marzo	Matriz de vacantes
Analizar y priorizar vacantes	Vacantes priorizadas	Informe de priorización	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Marzo	Informe técnico
Definir estrategias de provisión	Estrategias definidas	Documento aprobado	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Marzo	Estrategias de provisión
Programar cronograma de provisión	Cronograma aprobado	Cronograma formulado	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Abril	Cronograma de provisión
Proveer los empleos vacantes	Vacantes provistas	% de vacantes provistas	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Julio - Diciembre	Actos administrativos
Realizar seguimiento al plan	Seguimientos realizados	No. de informes	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Trimestral	Informes de seguimiento
Evaluar el Plan Anual de Vacantes	Plan evaluado	Informe final	Dirección Administrativa y Financiera /Talento Humano	Diciembre	Informe de evaluación

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al presente Plan será realizado por la Dirección Administrativa y Financiera, mediante la verificación periódica del cumplimiento de las actividades y el análisis de los indicadores definidos, generando las acciones de mejora a que haya lugar

La Evaluación se realizará al finalizar la vigencia, con el fin de determinar su nivel de cumplimiento, efectividad y contribución al fortalecimiento institucional.

Indicador

El indicador que se debe tener en cuenta para la evaluación, es el que tiene que ver con el número de Cargos Nombrados, con respecto al número total de Cargos Vacantes durante la respectiva vigencia:

$$\% \text{ de Ejecución del Plan Anual de Vacantes} = \frac{\text{No. de Cargos Nombrados}}{\text{No. Total de Cargos Vacantes}} * 100$$

Riesgos:

Los riesgos identificados del Plan Anual de Vacantes corresponde al incumplimiento normativo y a no realizar la provisión de recursos para su ejecución.

Para este riesgo se establecen los siguientes controles:

- Seguimientos trimestrales y verificación de recursos

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO

Introducción.

La Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Objetivo:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas de la Empresa para el Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR.

Metodología:

La Dirección Administrativa y financiera, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

La provisión de los empleos de vacantes de Empresas de Desarrollo Territorial Urbana y Rural de Risaralda EDUR, se realizará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio: De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Tipo de provisión: Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad del servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar

comisiones para los Empleados Públicos que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles: De acuerdo con la naturaleza de la vacante (Empleado Público o Trabajador Oficial), la Dirección Administrativa realizará los procedimientos internos establecidos para la modalidad de provisión mediante encargo, se garantiza los derechos preferenciales de los servidores y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de la modalidad de acuerdo al tipo de empleo.

4. Financiación: Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Dirección Administrativa y Financiera imparta para cada vigencia.

5. Estado Joven: En cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública, se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los servidores públicos de la Entidad.

6. Personas en situación de discapacidad: la entidad, se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 20171, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

7. Política de Género y Diversidad: Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y la Política Interna de Género y Diversidad, que señala la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho la mujer en todos los niveles. Por lo anterior Empresa de Desarrollo Territorial Urbana y Rural de Risaralda EDUR, se encuentra comprometida a procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Igualmente, garantizar la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) y de Previsión de Recursos Humanos se articula principalmente con la Política de **Gestión Estratégica del Talento Humano**, de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este plan busca alinear el personal con las metas institucionales, identificando vacantes y necesidades de talento para asegurar eficiencia.

Control de documentos:

Elaboró	Revisión	Aprobó
Nadia Malena Valencia Profesional contratista oficina de Planeación	Juan Adrián Torres Orozco Jeje Oficina de Planeación Daniela Forondo Tamayo Jefe Oficina Jurídica	Comité de Gestión y Desempeño Acta 1: Enero 30 de 2026