



ALCALDÍA ^{de}
SOLEDAD

PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2026



INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*”

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Establecimiento De Desarrollo Urbano Y Medio Ambiente De Soledad EDUMAS , que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1 Objetivos Específicos

a) Identificar los empleos vacantes, existentes en la planta de personal de la entidad del Talento Humano como una estrategia organizacional.

2. ALCANCE

Aplicar de manera sistemática y controlada, los procedimientos definidos en la entidad, para la provisión de los cargos. Adicionalmente permitirá identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DESOLEDAD - EDUMAS para la vigencia 2026, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta.

4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD.

4.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a enero 15 de 2026, se tiene un número de 9 empleos, de los cuales 1 se encuentra vacante y 8 provistos de la siguiente manera:

	NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONALIDAD POR VACANCIA DEFINITIVA	PROVISIONALIDAD POR VACANCIA TEMPORAL	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIO	DIRECTOR	4	0	0	0	1
	ASESOR	2	0	0	0	0
	PROFESIONAL	0	0	0	0	0
	TECNICO	0	0	0	0	0
	ASISTENCIAL	1	0	0	0	0
	TOTAL	7	0	0	0	1

	NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONALIDAD POR VACANCIA DEFINITIVA	PROVISIONALIDAD POR VACANCIA TEMPORAL	VACANTES
PERIODO FIJO	DIRECTOR	0	0	0	0	0
	ASESOR	1	0	0	0	0
	PROFESIONAL	0	0	0	0	0
	TECNICO	0	0	0	0	0
	ASISTENCIAL	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	0	0	0	0

Distribución de cargos por niveles

La distribución de los cargos por niveles se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Nivel	Cantidad
Directivo	5
Asesor	3
Profesional	0
Tecnico	0
Asistencial	1

Distribución de cargos, por naturaleza del empleo

La distribución de los cargos por naturaleza del empleo se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Naturaleza Empleo	Cantidad
Libre nombramiento y remoción	8
periodo fijo	1
Carrera administrativa	0
Nombramiento provisional	0
Prepensionable	0
Total	9

PROVISIÓN DE EMPLEOS

Metodología de Provisión a Corto Plazo:

Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Ley 909 Arts 24 y 25 que consagran:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, señalados en el manual de funciones de la entidad.

Movilidad:

Otra forma de provisión de los empleos públicos es el traslado (art 2.2.5.4.2 del Decreto 648 del 2017), el cual se produce 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 con 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, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.