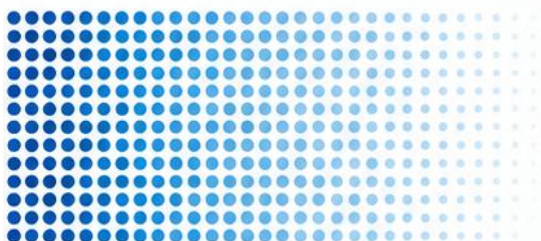


PLAN DE **VACANTES Y PREVISIONES 2026**



Versión 1

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES	Código: GTH- L-03
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 12

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. IDENTIFICACIÓN Y ALCANCE.....	3
3. OBJETIVO	4
3.1 Objetivos Específicos.....	4
4. PROPOSITO.....	4
5. MARCO NORMATIVOS	5
6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	7
6.1 SEGUIMINETO DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
6.2 REPORTES DE VACANTES.....	9
6.3 PREVISIÓN Y SEGUIMIENTO DE EMPLEOS VACANTES	10



	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

1. INTRODUCCION

La EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), en cumplimiento de su objeto misional y de las disposiciones legales aplicables en materia de gestión del talento humano, formula el Plan Anual de Vacantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, con el propósito de fortalecer la planeación institucional del recurso humano requerido para el desarrollo eficiente de sus funciones. A través de este documento se orientan las acciones encaminadas a identificar, programar y proveer oportunamente las vacantes existentes o que llegaren a generarse durante la vigencia correspondiente, garantizando la disponibilidad del talento humano necesario para atender de manera eficiente las necesidades institucionales y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

En este sentido, la planeación del recurso humano se constituye en una herramienta fundamental para anticipar requerimientos de personal, optimizar la administración de cargos y asegurar la vinculación de servidores competentes, mediante procesos ajustados a los principios de transparencia, mérito, eficiencia y responsabilidad administrativa. De igual manera, el presente plan se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual reconoce al talento humano como eje central de la gestión pública y factor determinante para el logro de resultados institucionales sostenibles.

Lo anterior se enmarca en el propósito de consolidar una administración eficiente del talento humano, promoviendo la incorporación de personal idóneo, con competencias, conocimientos y valores alineados con la misión institucional de la entidad y con los lineamientos definidos por Función Pública.

2. IDENTIFICACIÓN Y ALCANCE

El presente Plan Anual de Vacantes corresponde a la vigencia 2026, tiene como fecha de corte el 31 de enero de 2026 y comprende los empleos públicos que integran la planta de personal de la EDUS. Su formulación, actualización, ejecución y seguimiento estarán a cargo de la dependencia responsable de la gestión del talento humano, con el apoyo de las áreas financiera y de planeación y con la aprobación de la instancia competente de la entidad.

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

3. OBJETIVO

Administrar, consolidar y actualizar permanentemente la información relacionada con los empleos vacantes de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), con el propósito de planificar de manera oportuna la provisión de los cargos requeridos durante la vigencia fiscal, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de las funciones institucionales.

3.1 Objetivos Específicos

- Identificar y registrar oportunamente las vacantes existentes o que se generen en la planta de personal de la entidad, con el fin de facilitar la planeación y gestión del talento humano.
- Promover la vinculación de servidores públicos competentes, idóneos, éticos y con las capacidades requeridas para el desempeño de los cargos, mediante procesos de selección fundamentados en los principios de mérito, transparencia y legalidad.
- Implementar acciones de planeación anticipada que permitan responder de manera eficiente a las necesidades de personal de la entidad, considerando posibles variaciones administrativas, operativas o institucionales durante la vigencia.
- Garantizar que la provisión de empleos contribuya al normal funcionamiento de las dependencias y al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
- Fortalecer la gestión del talento humano conforme a los lineamientos establecidos por Función Pública y la normativa vigente aplicable.

4. PROPOSITO

El presente plan tiene como propósito orientar la provisión de los empleos vacantes que se presenten en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS) durante la vigencia correspondiente, garantizando la vinculación de personal competente, capacitado e idóneo, de acuerdo con las

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

necesidades de la planta de personal y en armonía con los principios de eficiencia administrativa.

De igual manera, busca establecer mecanismos de planeación que permitan atender oportunamente los requerimientos institucionales en materia de talento humano, asegurando que la cobertura de vacantes contribuya al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.

5. MARCO NORMATIVOS

El presente Plan Anual de Vacantes de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible – EDUS se fundamenta en las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la organización de las plantas de personal, la administración del talento humano, la provisión de empleos y el seguimiento de las vacantes, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad como Empresa Industrial y Comercial del Estado.

En este sentido, se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:

Constitución Política de Colombia de 1991: establece los principios que rigen la función administrativa, entre ellos la igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como las disposiciones relacionadas con el empleo público y el acceso a los cargos del Estado.

Ley 489 de 1998: establece disposiciones sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y territorial y regula, entre otras, la naturaleza y características de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado. En particular, el artículo 85 establece el régimen general aplicable a estas entidades.

Decreto Ley 3135 de 1968: establece el régimen de clasificación de los servidores de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado. De acuerdo con su artículo 5°, las personas que prestan sus servicios en estas empresas son, por regla general, trabajadores oficiales, mientras que los estatutos de cada entidad determinan las actividades de dirección o confianza que deben ser desempeñadas por empleados públicos.

Ley 909 de 2004: establece normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano. En su artículo 15 señala, para las entidades a las cuales resulta aplicable, la responsabilidad de las unidades de

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

personal o quienes hagan sus veces de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para efectos del presente Plan, sus disposiciones relacionadas con carrera administrativa, provisión y reporte de vacantes se aplicarán únicamente cuando resulten jurídicamente procedentes de acuerdo con la naturaleza del empleo y el régimen aplicable a EDUS.

Ley 1960 de 2019: modifica disposiciones de la Ley 909 de 2004 y del Decreto Ley 1567 de 1998, entre otras normas, particularmente en materia de empleo público, provisión y encargo. Su aplicación al presente Plan estará condicionada a la naturaleza y régimen jurídico de los empleos de la planta de personal de EDUS.

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: compila y reglamenta disposiciones relacionadas con la función pública, el empleo público, la administración del talento humano, la provisión de empleos y las situaciones administrativas. Sus disposiciones serán aplicadas en lo que resulte pertinente y de acuerdo con el régimen jurídico de EDUS.

Decreto 51 de 2018: modifica y adiciona disposiciones del Decreto 1083 de 2015, entre ellas las relacionadas con el registro de empleos vacantes de manera definitiva en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta obligación aplica a las entidades pertenecientes a los sistemas de carrera vigilados por la CNSC, por lo cual para EDUS deberá verificarse previamente la naturaleza y régimen de cada empleo.

Decreto 1038 de 2018: se tendrá en cuenta en los aspectos que resulten aplicables de acuerdo con la naturaleza de los empleos y las disposiciones vigentes que regulan la administración del talento humano.

Decreto 1122 de 2024: en lo relacionado con la adopción y ejecución de los Programas de Transparencia y Ética Pública y las medidas institucionales orientadas al fortalecimiento de la transparencia, integridad y prevención de riesgos de corrupción, en cuanto resulten aplicables a la gestión del talento humano y a la provisión de empleos.

Actos administrativos que establecen y modifican la planta de personal de EDUS: se tendrán como referente para determinar la denominación, código, grado, nivel, número de cargos y demás características de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad.

Estatutos de EDUS y demás disposiciones internas vigentes: serán considerados para determinar la naturaleza jurídica de los empleos, especialmente para establecer cuáles corresponden a empleados públicos y cuáles a trabajadores

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES	Código: GTH- L-03
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 12

oficiales, de acuerdo con las actividades de dirección y confianza definidas para la entidad.

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de EDUS: constituye el instrumento de referencia para la identificación de los empleos, su denominación, código, grado, nivel, propósito, funciones, requisitos y competencias, de conformidad con la planta de personal vigente.

En consecuencia, la identificación, seguimiento y eventual provisión de las vacantes de EDUS se realizará teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad, el régimen aplicable a cada empleo, los estatutos, la planta de personal, el Manual de Funciones y las disposiciones legales vigentes, evitando presumir la aplicación del régimen de carrera administrativa cuando esta no corresponda jurídicamente.

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), se encuentra estructurada conforme a los empleos aprobados dentro de su planta global, distribuidos de acuerdo con los niveles jerárquicos y las necesidades administrativas y misionales de la entidad. La caracterización de la planta de personal permite identificar la distribución de cargos por nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así como su modalidad de vinculación, con el propósito de garantizar una adecuada administración del talento humano y facilitar la planeación institucional durante la vigencia correspondiente.

Esta revisión permite establecer el estado actual de provisión de cargos, identificar vacantes existentes y proyectar necesidades futuras de personal, conforme a la dinámica administrativa y operativa de la entidad.

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	No. DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
Gerente General de la Entidad Descentralizada	050	04	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe de Planeación y Asuntos Sectoriales	115	01	Asesor	1	Según indique los estatutos
Profesional Universitario	219	02	Profesional	1	Según indique los estatutos
Técnico Operativo de Apoyo Legal	314	02	Técnico	1	Según indique los estatutos
Jefe de Control Interno	006	01	Directivo	1	Término fijo

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES					Código: GTH- L-03
						Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					Fecha: 31/01/2026
						Página 1 de 12

Secretario General	054	01	Directivo	1	Según indique los estatutos
--------------------	-----	----	-----------	---	-----------------------------

Tabla 1 Datos tomados de la resolución 005ª del 29 de Marzo del 2019

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel	No. de Cargos	Tipo de Vinculación
Gerente General	050	04	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe de Control Interno	006	01	Directivo	1	Termino Fijo
Secretario General	054	01	Directivo	1	Según indique los estatutos

Tabla 2 Planta de personal enero 2026

6.1 SEGUIMINETO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta – EDUS realiza el seguimiento permanente a la planta de personal y al Plan Anual de Vacantes mediante acciones orientadas al control, actualización y análisis de la información del talento humano, con el propósito de garantizar el adecuado funcionamiento institucional, la continuidad administrativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, mediante las siguientes acciones:

- Actualización periódica de la planta global de personal y su distribución por dependencias. La entidad cuenta con mecanismos internos de registro y control que permiten identificar de manera integral los empleos existentes dentro de la planta de personal, así como la distribución de cargos por dependencias y niveles jerárquicos. Esta información facilita el seguimiento de aspectos relacionados con ubicación funcional de los servidores, asignación de responsabilidades, novedades administrativas, vacaciones, permisos, incapacidades y reporte de vacantes, permitiendo adoptar decisiones oportunas frente a las necesidades del servicio.
- Identificación de cargos existentes según nivel jerárquico, código, grado y tipo de vinculación. La EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), dispone de información actualizada que

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES			Código: GTH- L-03
				Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Fecha: 31/01/2026
				Página 1 de 12

permite identificar los empleos que conforman la planta de personal, incluyendo tipo de vinculación, nivel jerárquico, código, grado y asignación salarial de cada servidor público vinculado a la entidad. Esta información constituye un insumo fundamental para la planeación institucional del talento humano y para la adopción de medidas relacionadas con provisión de empleos y administración del personal.

- Seguimiento a posibles vacancias temporales o definitivas que puedan impactar el normal funcionamiento de las dependencias.

Asimismo, se mantiene actualizada la información de los servidores vinculados a la entidad, permitiendo una adecuada planeación de necesidades institucionales y de gestión del recurso humano.

6.2 REPORTES DE VACANTES Y CARACTERIZACIÓN DE VACANTES

A la fecha de corte correspondiente, la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS) identifica las vacantes existentes dentro de su planta de personal, las cuales serán objeto de provisión conforme a la normatividad vigente y las necesidades institucionales, los siguientes empleos vacantes dentro de la planta global:

- Un (1) cargo a nivel técnico correspondientes al **Técnico Operativo de Apoyo Legal**, el cual permanece sin nombrar hasta la fecha del reporte.
- Un (1) cargo a nivel profesional correspondiente al **Profesional Universitario**, el cual permanece sin nombrar hasta la fecha del reporte.
- Un (1) cargo de nivel directivo correspondiente al **Jefe de Planeación y Asunto Sectoriales**, el cual permanece sin nombrar hasta la fecha del reporte.

Lo anterior, pone de manifiesto la necesidad de atención prioritaria para la provisión de los cargos vacantes, La administración de estas vacantes permitirá garantizar continuidad en el funcionamiento administrativo y cumplimiento de la misión institucional.

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel	No. de Cargos	Tipo de Vinculación
Jefe Oficina de Planeación y Asuntos Sectoriales	115	01	Asesor	1	Según indique los estatutos
Profesional Universitario	219	02	Profesional	1	Según indique los estatutos

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 12	

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel	No. de Cargos	Tipo de Vinculación
Técnico Operativo de Apoyo Lega	314	02	Técnico	1	Según indique los estatutos

Tabla 2 Planta de personal no vinculado

6.3 PREVISIÓN Y SEGUIMIENTO DE EMPLEOS VACANTES

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible – EDUS realizará el seguimiento de los empleos que se encuentren vacantes en su planta de personal, con el propósito de identificar las necesidades de provisión y garantizar la continuidad de las actividades institucionales.

Para ello, la Oficina de Talento Humano efectuará el análisis de las vacantes existentes y de las situaciones administrativas que puedan afectar temporal o definitivamente la prestación del servicio, tales como renunciaciones, retiros, licencias, vacaciones, pensión u otras circunstancias que generen ausencia prolongada o definitiva de un servidor.

De igual manera, la provisión de cada empleo se determinará de acuerdo con la naturaleza del cargo, el régimen jurídico aplicable, los actos administrativos que establecen la planta de personal y las disposiciones legales vigentes.

Cuando corresponda, EDUS adelantará las actuaciones necesarias ante las entidades competentes para la provisión de los empleos, de conformidad con la naturaleza y régimen de cada cargo.

6.4 CRITERIOS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES

La provisión de los empleos vacantes de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible – EDUS se realizará atendiendo a la naturaleza jurídica de la entidad, el régimen aplicable a cada empleo, los estatutos, la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y las disposiciones legales vigentes.

Para determinar la forma de provisión de una vacante, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

a) Identificación de la naturaleza del empleo:

Se verificará previamente la naturaleza jurídica del cargo y su régimen de vinculación, de acuerdo con los estatutos de EDUS, los actos administrativos que establecen la planta de personal y las demás disposiciones aplicables.

b) Verificación de la necesidad del empleo:

Se analizará la necesidad institucional de mantener o proveer el cargo, teniendo en cuenta las funciones asignadas, las necesidades de las áreas, la continuidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c) Disponibilidad de recursos:

La provisión de los empleos deberá considerar la disponibilidad presupuestal y las condiciones financieras de la entidad, de acuerdo con las disposiciones presupuestales aplicables.

d) Cumplimiento de requisitos:

La persona que sea vinculada para ocupar el empleo deberá acreditar los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y demás disposiciones que resulten aplicables al respectivo cargo.

e) Situaciones administrativas:

Cuando la vacancia sea temporal, se analizará la situación administrativa que la origina y se determinará la alternativa de provisión que jurídicamente corresponda, garantizando la continuidad de las funciones del área.

f) Vacancias definitivas:

Cuando se presente una vacancia definitiva, Talento Humano realizará el análisis correspondiente para determinar la forma de provisión aplicable, de acuerdo con la naturaleza del empleo, el régimen jurídico correspondiente y las disposiciones vigentes.

g) Transparencia y objetividad:

Las actuaciones relacionadas con la provisión de empleos se desarrollarán observando los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad, mérito cuando resulte aplicable y demás principios que rigen la función administrativa.

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES	Código: GTH- L-03
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 12

h) Seguimiento:

La Oficina de Talento Humano realizará seguimiento periódico a las vacantes identificadas y a las acciones adelantadas para su provisión, dejando los respectivos registros y soportes.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2026 de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible – EDUS estará a cargo de la dependencia responsable de la Gestión del Talento Humano, quien realizará verificaciones periódicas sobre el estado de los empleos vacantes y las acciones adelantadas para su provisión.

El seguimiento permitirá identificar los cambios que se presenten durante la vigencia respecto de la planta de personal, tales como nuevas vacantes, provisión de empleos, retiros, situaciones administrativas u otras modificaciones que puedan afectar la disponibilidad de los cargos.

Para tal efecto, se realizará seguimiento a los siguientes aspectos:

Número de vacantes identificadas al inicio de la vigencia.

Nuevas vacantes generadas durante el año.

Vacantes provistas durante la vigencia.

Vacantes que permanecen sin proveer y las razones correspondientes.

Estado de las acciones adelantadas para la provisión de cada vacante.

Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para la provisión de los empleos.

Actualización de la información de la planta de personal, cuando se presenten modificaciones.

Cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a cada tipo de empleo.

La evaluación del Plan se realizará mediante la comparación entre las vacantes identificadas, las acciones de provisión adelantadas y el estado final de los empleos al cierre de la vigencia. Los resultados servirán como insumo para la formulación

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES	Código: GTH- L-03
		Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2026
		Página 1 de 12

del Plan Anual de Vacantes de la siguiente vigencia y para la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano.

La provisión de las vacantes estará sujeta a las necesidades institucionales, la naturaleza y régimen jurídico de cada empleo y a la disponibilidad presupuestal de EDUS. En aquellos casos en que las condiciones financieras de la entidad no permitan la provisión de una vacante, se realizará el correspondiente análisis y seguimiento, dejando constancia de las razones que sustentan la decisión y de las alternativas adoptadas para garantizar la continuidad de las actividades institucionales.

✓ INDICADOR DE GESTIÓN:

Nombre del indicador:

Porcentaje de vacantes con seguimiento y análisis de provisión

Objetivo:

Medir el porcentaje de empleos vacantes que son objeto de seguimiento y análisis por parte de Gestión de Talento Humano, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, la naturaleza del empleo y la disponibilidad presupuestal de EDUS.

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de vacantes con seguimiento y análisis realizado}}{\text{Número total de vacantes identificadas}} \times 100$$

Meta:

100 %

Periodicidad:

Semestral.

Responsable:

Gestión de Talento Humano.

8. CONTROL DE CAMBIOS

No.	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
1	31/01/26	Elaboración inicial del Plan de Bienestar De Vacantes, 2026.	Oficina de Talento Humano

	PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES		Código: GTH- L-03
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

Elaboró <i>David Vergara</i> <i>Contratista Apoyo Planeación</i> <i>Gina Mendivil R</i> <i>Contratista Gestión de Calidad</i>	Revisó <i>LISBETH RESTRPO</i> <i>Secretaria General EDUS</i>	Aprobó <i>LISBETH RESTRPO</i> <i>Secretaria General EDUS</i>
--	---	---

