

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

Bogotá D.C., julio de 2025

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 02/07/2025

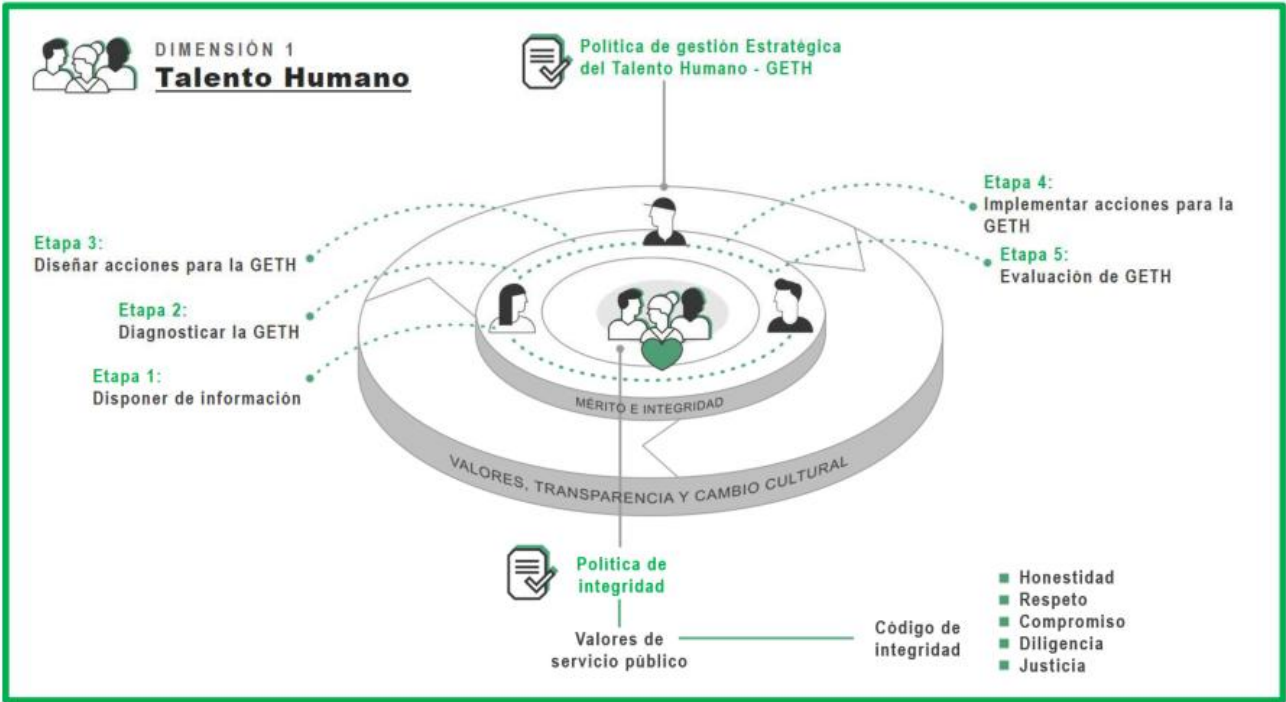
TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
2	JUSTIFICACIÓN	7
3	CONTEXTO NORMATIVO.....	8
4	TÉRMINOS	10
5	OBJETIVO GENERAL.....	11
6	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
7	ACCIONES	11
7.1	Actividades	11
7.2	Productos.....	11
8	METAS.....	12
9	RECURSOS	12
10	9.1 Recurso presupuestal.....	12
11	9.2 Recursos logísticos, técnicos y/o tecnológicos:	12
12	9.3 Recurso Humano	12
13	ANÁLISIS DE RIESGOS	12
14	INDICADOR 1	13
15	EVALUACIÓN.....	13
16	ANEXOS	14
17	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	14
18	CONTROL DE CAMBIOS.....	14

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (en adelante MIPG), considera a los funcionarios y funcionarias como el recurso más importante de una entidad. Este modelo opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, siendo el Talento Humano la primera de ellas y a través de la cual se orienta el ingreso y desarrollo de los funcionarios garantizando la provisión de los empleos a través del mérito en la previsión, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior como el factor primordial para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el logro de los resultados

Gráfico 1: Primera Dimensión MIPG: Talento Humano



Fuente: Manual operativo MIPG 2021

En el marco de la implementación de esta dimensión, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – en adelante GGTDH - de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – en adelante UAEGRTD -, encamina sus esfuerzos en procurar establecer la provisión de los empleos de la planta de personal, con profesionales altamente cualificados, idóneos, íntegros y con vocación por el servicio público, garantizando el cumplimiento de requisitos en todas las fases del proceso de vinculación, y cuyo fin esencial es la alineación de las prácticas de los funcionarios con el cumplimiento de la misión institucional.

A manera de contexto, es preciso señalar que la planta de personal de la UAEGRTD fue creada mediante el Decreto 4939 de 2011, “Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”, y a partir del veintinueve (29) de diciembre de 2011, se encuentra conformada por quinientos tres (503) empleos. De la totalidad de estos se encuentran provistos (488)¹ cuatrocientos ochenta y ocho cargos en total; treinta y uno (31) están provistos bajo la figura de libre nombramiento y remoción, cuatrocientos cincuenta y cinco (455) se han nombrado en provisionalidad, considerando entonces que estos últimos se encuentran en vacancia definitiva hasta tanto se surta el proceso de provisión definitiva mediante el respectivo concurso de méritos, y dos (2) cargos se encuentran ocupados por funcionarios de carrera administrativa, de conformidad con la orden de reincorporación emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – en adelante CNSC.

Ahora bien, en lo pertinente a la provisión de empleos durante la vigencia 2025, es importante precisar que, considerando la planta de personal aprobada y la restricción presupuestal emanada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, los nombramientos estarán sujetos al presupuesto y las necesidades de la entidad.

¹ Planta con corte a treinta (30) de octubre de 2024

Así las cosas, a continuación, presentamos la información que corresponde a la caracterización de la planta de la UAEGRTD con corte a treinta (30) de octubre de 2024:

A continuación, se discriminan los cargos establecidos, provistos y vacantes por nivel jerárquico:

Tabla 1. Estado de provisión planta de personal de la entidad a 30 de octubre de 2024

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS ESTABLECIDOS	No. CARGOS PROVISTOS	No. CARGOS VACANTES
Directivo	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	28	1	1	0
	Director Técnico	0100	22	4	4	0
	Director Territorial	0042	19	17	12	5
	Jefe de Oficina	0137	22	2	2	0
	Secretario General Unidad Administrativa Especial	0037	24	1	1	0
	Subdirector General Unidad Administrativa Especial	0040	24	1	1	0
Total, Directivo				26	21	5
Asesor	Asesor	1020	14	4	4	0
	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	1045	16	1	1	0
	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1	0	1
Total, Asesor				6	5	1
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	6	5	1
			13	77	76	1
			15	122	121	1
			17	30	28	2
			18	32	32	0
			21	7	6	1
			24	6	6	0
	Profesional Universitario	2044	6	3	3	0
			8	51	51	0
Total, Profesional				334	328	6
Técnico	Técnico	3100	12	2	2	0
			15	6	6	0
	Técnico Administrativo	3124	12	19	19	0
	Topógrafo	3136	8	22	20	2
			10	22	21	1
Total, Técnico				71	68	3

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 02/07/2025

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS ESTABLECIDOS	No. CARGOS PROVISTOS	No. CARGOS VACANTES
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	20	8	8	0
	Ayudante	4069	8	39	39	0
	Conductor Mecánico	4103	15	1	1	0
	Secretario Ejecutivo	4210	20	16	16	0
			24	2	2	0
Total, Asistencial				66	66	0
TOTAL				503	488	15

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Grafica 2. Estado de vacantes por nivel jerárquico a 30 de octubre de 2024



Grafica 1. Estado de vacantes por nivel jerárquico a 30 de octubre de 2024

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De la anterior información se puede señalar que, de los quinientos tres (503) cargos establecidos en la planta de personal de la Entidad, cuatrocientos ochenta y ocho (488) se encuentran provistos y dieciséis (15) se encuentran vacantes de la siguiente manera:

Tabla 2. Empleos por nivel Jerárquico.

NIVEL	No. VACANTES
Directivo	5
Asesor	1
Profesional	6
Técnico	3
Asistencial	0

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Respecto a la provisión de cargos y su distribución por género y por nivel jerárquico, el estado de planta en la UAEGRTD es el siguiente:

Tabla 3. Empleos por nivel Jerárquico y por género.

Niveles	Cargos	Cargos provistos	
	Establecidos	Mujeres	Hombres
Directivo	26	7	14
Asesor	6	3	2
Profesional	334	203	125
Técnico	71	26	42
Asistencial	66	56	10
Total	503	295	193

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

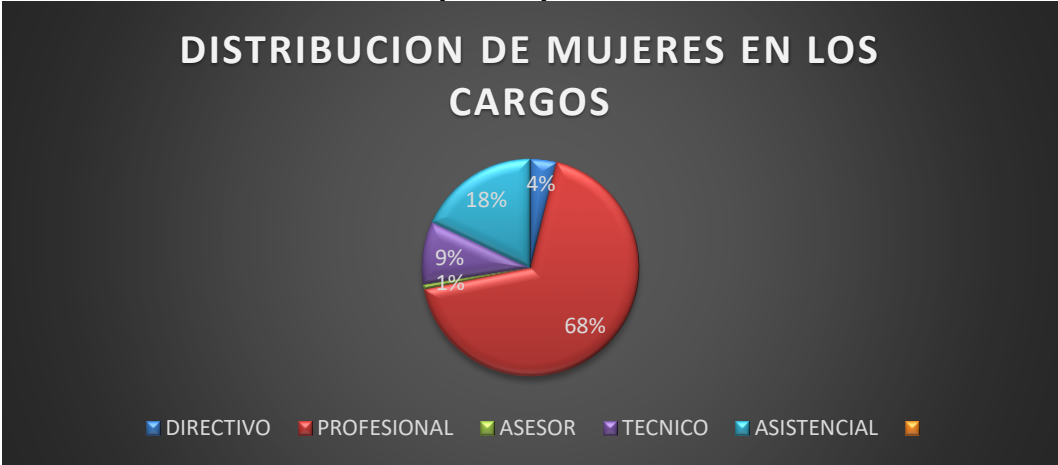
Gráfico 3. Porcentaje de provisión de empleos por género a 30 de octubre de 2024



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

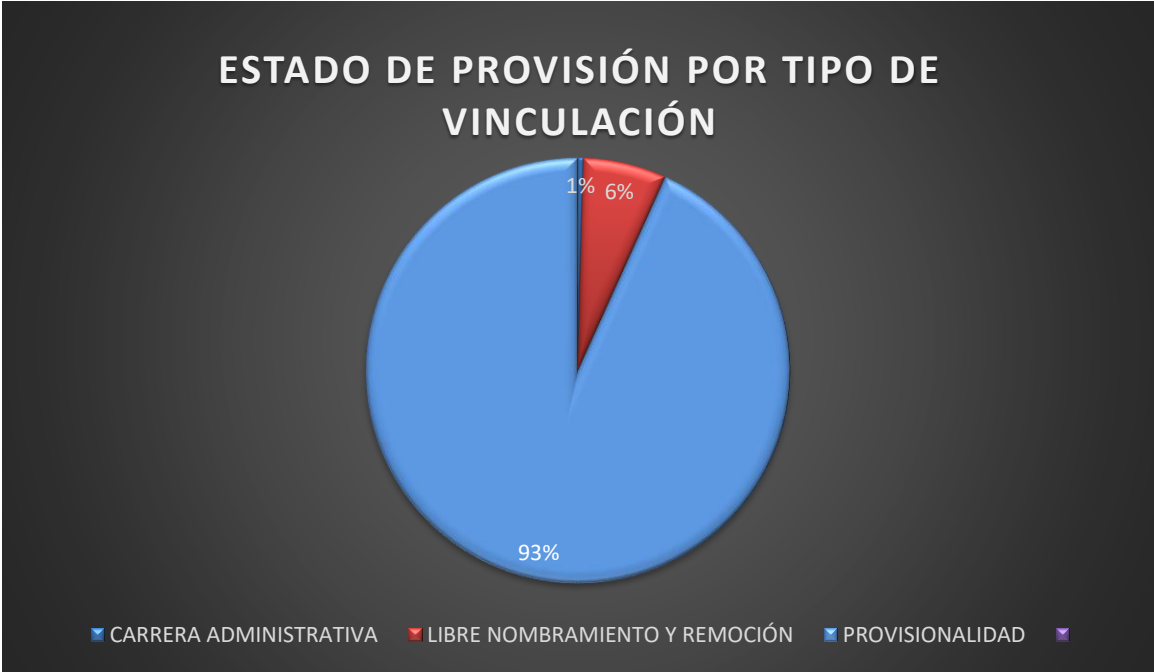
De acuerdo con la gráfica expuesta, se observa que, de los 488 cargos provistos, el 59% es ocupado por mujeres y el 41% por hombres.

Gráfico 4. Porcentaje de mujeres a 30 de octubre de 2024



Por otro lado, encontramos entonces que el 68% de empleos provistos por mujeres se encuentra en el nivel profesional, el 18% en el nivel asistencial, el 9% en el nivel técnico, el 4% en el nivel directivo y el 1% en el nivel asesor.

Gráfico 5. Estado de provisión planta por tipo de vinculación a 30 de octubre de 2024



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente a la distribución de los **488** empleos provistos de la UAEGRTD, por tipo de vinculación para la vigencia 2022, se evidencia la predominancia de los cargos en calidad de provisionalidad (92%) y una menor presencia de libre nombramiento y remoción (7%) y carrera administrativa (1%).

Tabla 4. Comportamiento mensual de porcentaje de provisión de planta 2024

Durante la vigencia 2024, el comportamiento de la planta de personal, en lo pertinente a ingresos y retiros de funcionarios fue el siguiente:

	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JUL	AGO S	SEP T	OCT	NO V	DIC
INGRESOS	23	4	5	7	6	3	8	0	7	5	6	503
RETIROS	6	7	8	1	4	4	7	7	3	2	3	1
TOTAL, ACUM	495	494	486	492	494	493	494	486	490	493	495	492
% DE PREVISIÓN	98 %	98 %	96%	98 %	98%	98 %	98 %	96%	97%	98%	98%	98%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
Fecha: junio de 2025

Esta situación indica que las acciones implementadas en materia de vinculación de personal durante la pasada vigencia 2024, contempladas en el marco del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos permitió el cumplimiento de la meta establecida de mantener provista la planta de la UAEGRTD durante la vigencia, aunque cabe resaltar que el proceso de provisión definitiva aún no ha sido posible, aunque se encuentra en proceso el trámite de iniciar el concurso de méritos mediante la CNSC.

2. JUSTIFICACIÓN

En atención a la normatividad vigente, la UAEGRTD formula el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humano como el instrumento que permite articular la provisión de empleos públicos con la consecución de objetivos institucionales y por medio del cual se realiza la provisión, administración y

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 8 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

actualización de la información relacionada con la planta de personal, y la identificación de vacancias definitivas para su provisión en el tiempo, conforme al presupuesto, las necesidades y la planeación estratégica institucional de la entidad.

Adicionalmente el grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, enfocó sus planes en concordancia con el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 2023-2026, que establece como propósito superior “Restituimos territorios para armonizar la naturaleza y la vida de los pueblos” y recoge la apuesta estratégica de las tres transformaciones i) Restitución integral de tierras y territorios para el goce efectivo de derechos. ii) Transformación Institucional a partir de la sensibilización humana. iii) Restauración del territorio en armonía con el Plan de Vida y desarrollo de las comunidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece la necesidad de articular las acciones, a partir de las apuestas estratégicas relacionadas con la Transformación Institucional de la sensibilización humana, cuya finalidad es el fortalecimiento y potencialización de las capacidades de los servidores y servidoras de la Unidad, a partir de los dos objetivos estratégicos “Orientar la transformación institucional a partir del liderazgo y la humanización en el aumento de las capacidades que garanticen la eficiente Operación” y “el Enfoque de la gestión hacia las diversidades e inequidades de la población en la atención integral y la garantía de derechos”.

Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

Así mismo, es importante mencionar que el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2025, le apuesta de manera transversal al diálogo intercultural, alianzas estratégicas y enfoque diferencial inclusivo, favoreciendo el resultado de la misionalidad desde los procesos estratégicos y de apoyo, para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2024-2026.

3. CONTEXTO NORMATIVO

El artículo 125 de la Constitución de 1991 establece que, por regla general los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, a excepción de los de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que determine la ley; y que los funcionarios cuyo nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública – en adelante DAFP -, le corresponde determinar los lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, como una herramienta necesaria para la planeación del recurso humano².

Aunado a lo anterior, el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, señala que: “La carrera administrativa es 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”.

Este sistema es administrado y vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 130 de la Constitución de 1991 y el artículo 7 de la citada Ley 909 de 2004, cuya finalidad es ser el órgano de garantía y protección del sistema de mérito (CNSC, Acuerdo 1, 2004, artículo 3), estando dentro de sus funciones, entre otras, las siguientes:

² Ley 909, 2004, art. 14

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

(...) a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;

b) *Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;*

c) *Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento (...)³.*

Para tal fin, las unidades de personal de las entidades, en consideración a lo establecido en el literal b), numeral 2, artículo 15 de la Ley 909 de 2004, tendrán dentro de sus funciones la de *“b) 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 política”,* y le corresponderá al Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con lo establecido en el literal d), artículo 14 ibídem, *“d) elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”,* el cual, *“constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”* (DAFP, Plan Anual de Vacantes, 2019).

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado por el DAFP (ibídem), para el Plan Anual de Vacantes, se tienen en cuenta las vacantes definitivas, no las temporales, y de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,* modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, el empleo queda vacante definitivamente 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 (...)”.

De manera complementaria, el artículo 2.2.22.3.14 del citado Decreto 1083 de 2015 establece que (..) las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia

Finalmente, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 612 de 2018, *“por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”,* relaciona los planes institucionales y estratégicos que deberán integrar el Plan de Acción, entre los que se encuentra: *“(…) 3. Plan Anual de Vacantes (...)”.*

³ Acuerdo 1, 2004, art. 6.

De lo expuesto anteriormente, se tiene que el marco jurídico del Plan Anual de Vacantes es:

Tabla 5. Marco Jurídico.

Normatividad	Tema
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 125 “Empleos públicos” Artículo 130 “Creación de la CNSC”
Decreto 2400, 1968, art. 25.	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 2245, 2012.	“Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003”.
Decreto 648, 2017.	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Ley 1960, 2019.	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 612, 2018.	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano 2021

4. TÉRMINOS

Ver definición de los términos en el Sistema de Información STRATEGOS.

- **Aspirante:** Persona que espera conseguir un empleo, cargo o título.
- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, sustentado en el mérito como causa para ingresar, permanecer y ascender en los cargos públicos, para garantizar el derecho de los ciudadanos de acceder al desempeño de empleos públicos y lograr la eficiencia y pulcritud de la gestión pública. El proceso de selección de personal para la incorporación a la carrera o la promoción dentro de ella es de cada organismo o entidad, bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el apoyo y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Clasificación de empleo:** Criterio de ordenación de los empleos públicos, atendiendo a niveles, grados y denominación de estos.
- **Clasificación según la naturaleza de las funciones:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.
- **Empleo público:** El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como “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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- **Funcionario:** Son personas naturales que ejercen función pública, tiene una relación con el Estado.
- **Libre nombramiento y remoción:** Son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Se proveen mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento legalmente establecido.
- **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.
- **Nombramiento provisional:** Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.
- **Nombramiento ordinario:** Tipo de vinculación por el cual se provee de manera definitiva los empleos de libre nombramiento y remoción
- **Provisional:** Es la persona asociada a los servidores públicos, nombrados en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante temporal o definitivo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

- **Provisión de Empleo:** Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.
- **Plan Anual de Vacantes (PAV):** Informe que contiene el número de cargos vacantes por nivel (asesor, profesional, asistencia y técnico) y tipo (no provisto, provisional o en encargo).

5. OBJETIVO GENERAL

Conocer el estado actual de la planta de personal, y diseñar las estrategias organizacionales para la provisión del recurso humano, de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la entidad.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las vacantes definitivas que deben ser provistas a corto plazo en cada dependencia de la planta de personal, con el fin de atender las necesidades y contribuir al cumplimiento de las funciones de la entidad de manera excepcional mediante nombramiento provisional, mientras surte el proceso de concurso de méritos.
- Establecer las prácticas a desarrollar para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de la planta de personal con celeridad y oportunidad considerando el procedimiento TH-PR-01 Vinculación de personal en la UAEGRTD.
- Proyectar los costos del personal a vincular, asegurando su financiamiento con el presupuesto asignado al rubro de gastos del personal de la vigencia 2025.

7. ACCIONES

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto 648 del 2017, y demás normatividad vigente. Por otro lado, se adelantará el proceso de vinculación conforme al procedimiento establecido y los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, una vez surtido el mismo, los empleos serán provistos cuando la entidad cuente con los recursos para financiar la provisión de los empleos.

En este sentido, el GGTDH para la vigencia 2025, desarrollará mensualmente y por demanda la vinculación de personal, conforme a las necesidades establecidas por las dependencias, la planta aprobada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el presupuesto asignado.

7.1 Actividades

- Monitoreo permanente al comportamiento de la planta de personal de la entidad en pro de identificar oportunamente los empleos vacantes en cada dependencia. Lo anterior, mediante el reporte mensual del estado de provisión de empleos en cada dependencia.
- Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y el TH-PR-01 Vinculación de personal en la UAEGRTD a cada nuevo ingreso de un funcionario. Para ello, se exigirá la lista de chequeo de documentos en cada historia laboral.
- Análisis de viabilidad de reubicación o traslado de funcionarios y/o cargos con el fin de cubrir las necesidades de intervención que el proceso de restitución demanda, de acuerdo con los requerimientos efectuados en atención a las necesidades del servicio presentadas, acorde a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.
- Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), a través de comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la UAEGRTD que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

7.2 Productos

Con el propósito de realizar el seguimiento al comportamiento de la planta, mensualmente se generará los entregables que se mencionan a continuación:

- Archivo mensual donde se indique el comportamiento de la planta (ingresos y retiros) generando el porcentaje de provisión.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

En el marco del proceso de selección y vinculación de funcionarios, cada nuevo ingreso deberá contar con lo siguiente:

- Historia laboral.
- Resolución de nombramiento.
- Acta de posesión.

Así mismo, en lo pertinente al retiro del servicio de cada funcionario, se deberá tramitar el correspondiente acto administrativo de desvinculación, tales como:

- Resolución de aceptación de renuncia.
- Resolución de declaratoria de insubsistencia.

8. METAS

- La UAEGRTD, a través de la implementación del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, busca mantener con una periodicidad mensual, la planta de personal con un 95% de cargos provistos durante la vigencia 2025. Coadyuvando de esta manera a la adecuada administración y la planeación del empleo público en la entidad, articulado al mejoramiento de los procesos y el cumplimiento de la misión institucional.
- Contar con reportes del estado de planta actualizados mes a mes que permitan identificar las vacantes en cada dependencia y con ello gestionar la vinculación de funcionarios alcanzando un 95% de provisión, garantizando así la prestación del servicio en el territorio nacional.
- Vincular funcionarios con el lleno de los requerimientos exigidos para cada empleo y cuyos soportes documentales deberán reposar en las historias laborales.
- Actualización de Manual de Funciones.
- Actualización de SIMO.
- Actualización SIGEP.

9. RECURSOS

9.1 Recurso presupuestal:

Teniendo en cuenta el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para la vigencia 2025, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante certificado de disponibilidad presupuestal No. 10223, asignó \$ 48.779.118.000 (Cuarenta y ocho mil setecientos setenta y nueve millones ciento dieciocho mil pesos m/cte.) al rubro de gastos de personal del presupuesto de la UAEGRTD.

9.2 Recursos logísticos, técnicos y/o tecnológicos:

Sistema de información y Gestión del Empleo Público - SIGEP Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES

9.3 Recurso Humano:

El GGTDH cuenta con profesionales completamente calificados y con las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo el proceso de vinculación de los aspirantes a las vacancias definitivas, dando cabal cumplimiento al TH-PR-01 Vinculación de personal en la UAEGRTD de Personal.

10. ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de GGTDH, se actualizó en el mes de diciembre de 2024 y de este ejercicio, se identificaron diez riesgos con la siguiente distribución por tupo de riesgo: 1) Un riesgo de corrupción; 2) Cuatro riesgos de gestión; 3) un riesgo de seguridad de la información y 4) cuatro riesgos fiscales. Así mismo, se formuló y se realiza seguimiento al plan de tratamiento de riesgos y la ejecución de los respectivos controles de cada riesgo, para identificar si se han materializado en el proceso.

⁴ las cifras presentadas corresponden a los recursos que se solicitaron al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el anteproyecto de presupuesto 2024, por cuanto las mismas son susceptibles de modificación una vez sea expedido el decreto de liquidación del presupuesto

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

para la vigencia en referencia.

Tabla 6. Riesgos asociados al Plan Anual de Vacantes

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
TH-RC-1. Posibilidad de vinculación de personal sin lleno de los requisitos definidos en manuales de funciones para favorecimiento a terceros	Validar los requisitos para vinculación de cargos en la Entidad relacionados en el manual de funciones y competencias laborales y el diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de Requisitos Mínimos
	Verificar la suscripción del código de integridad por parte de los servidores públicos de la UAEGRTD
TH-RG-2. Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano	Verificar el perfil del aspirante o candidato, teniendo en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, soportes de hoja de vida, evaluación de competencias, aplicación de pruebas psicotécnicas, que hace que se puede seleccionar el personal idóneo para el cargo.
	Validar la realización de la ubicación en el puesto de trabajo y la finalización de la Inducción Institucional.
	Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas establecidos.
	Verificar la nómina por parte de funcionarios del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano y la Secretaría General
TH-RG-3. Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar inadecuadamente las condiciones subestándar, a raíz de la no observancia de los requisitos normativos las cuales pueden desencadenar posibles eventos de origen laboral a los colaboradores de la Unidad en el desarrollo de sus actividades y funciones	Verificar las evaluaciones de desempeño de carrera, con la concertación de compromisos laborales y comportamentales.
	Verificar las medidas preventivas, correctiva y/o de mejora implementadas en el desarrollo de las inspecciones de seguridad realizadas.
	Verificar que las actividades establecidas en la matriz de peligros estén contempladas en el plan de trabajo anual de SSGST en el marco de los programas que componen al SG SST
	Validar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Validar la efectividad del auto reporte de condiciones y actos inseguros mediante el formato TH-FO-44 Reporte de incidentes, condiciones y actos inseguros.

Fuente: Mapa de Riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano, diciembre de 2024

11. INDICADORES

Tabla 7. Descripción de indicador

Nombre:	Eficacia en la provisión.
Objetivo:	Mantener la planta provista al 95%.
Fórmula:	(No. de cargos provistos en el periodo / Total de cargos de la planta de personal en el periodo) *100
Frecuencia:	Mensual.
Resultado esperado:	95% de empleos provistos mensualmente.
Unidad de medida:	%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 DE 14
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-10
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

12. EVALUACIÓN

La evaluación del TH-ES-10 Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos estará a cargo del Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano. Adicionalmente se evaluará la eficacia y eficiencia del plan con el seguimiento a los indicadores propuestos.

El profesional encargado de la administración de la planta de personal del GGTDH, realizará seguimiento, monitoreo y control al comportamiento de la planta a través de la identificación de las vacantes definitivas que resulten al final del mes y al reporte del indicador establecido en el presente plan. De igual manera, una vez identificadas las vacantes definitivas, conforme a las necesidades del servicio, se realizará la vinculación respectiva de acuerdo con el TH-PR-01 Vinculación de personal en la UAEGRTD, para surtir la provisión del empleo y cumplir con la meta definida en el presente plan.

13. ANEXOS

No se presentan anexos.

14. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Julián Andrés Gutiérrez Marín – Coordinador del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Eliana Julieta Beltrán Meneses – Profesional Universitario – (Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Mariela Pardo Corredor (Asesora contratista – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Andrés Emilio Molano Cleves (Asesor Contratista - secretaria general); Diana Carolina Franco Medina (Contratista Enlace de Calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano).

15. CONTROL DE CAMBIOS

A continuación, se describen los últimos cambios realizados en el documento:

- Inconsistencia en el número de cargos establecidos. En el apartado que discrimina los cargos establecidos, provistos y vacantes por nivel jerárquico, se reporta que el cargo secretario ejecutivo, con Código 4210 y Grado 20, tiene 17 cargos establecidos, sin embargo, al realizar la verificación correspondiente, se evidencia que el número correcto es 16 cargos establecidos, con lo cual se ajusta adecuadamente el total general de cargos a 503.
- Inconsistencia en el número de cargos provistos por nivel jerárquico. En el apartado que presenta la provisión de cargos y su distribución por género y nivel jerárquico, se indica que el total de cargos provistos en el nivel Asistencial es de 67, no obstante, el análisis detallado refleja que el número real de cargos provistos en dicho nivel es de 66.
- Se ajustó un dato en los niveles jerárquicos asesor y asistencial en la Tabla 1. Estado de provisión planta de personal.
- Se incluyeron los datos de diciembre en la Tabla 4. Comportamiento mensual de porcentaje de provisión de planta 2024.
- Se anexo el termino Vacante temporal.
- Se ajustó la distribución de planta según hombres y mujeres en la tabla 3.
- Se ajustó la Tabla 2. Empleos por nivel jerárquico en el nivel asesor.
- Se incluyó el titulo Tabla 3. Empleos por nivel Jerárquico y por género
- Se incluyó el titulo Tabla 5. Marco Jurídico.
- Se incluyó el titulo Tabla 6. Riesgos asociados al Plan Anual de Vacantes y se ajustó la fuente.
- Se actualizó la información del capítulo de riesgos del proceso, se anexo el código de los riesgos.
- Se ajustó la numeración del documento a partir del capítulo 9. Recursos y se ajustaron detalles en la redacción de todo el documento.

Nota 1: El presente plan fue revisado y validado en la sesión N°2 del Subcomité Técnico Extraordinario de Talento Humano realizado el 17 de junio de 2025

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N° 2 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 02 de julio de 2025. Se estableció que el Subcomité Técnico de Talento Humano precisará los casos en que las modificaciones del Plan deben ser remitidas al Comité.