

**POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO  
HUMANO.**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE  
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.  
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE  
ANTIOQUIA – IDEA.  
VIGENCIA 2026**

**MARCO GENERAL 2024 – 2027**

**Versión 3.0**



## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	3
1. Objetivo general y objetivos específicos....	5
2. Alcance.....	6
3. Marco normativo. ....	7
4. Plan de previsión y vacantes de recursos humanos.....	9
5. Metodología .....	12
6. Análisis de la planta de personal, seguimiento y caracterización.....	17
6.1 Estructura de la planta actual de personal del Instituto Para El Desarrollo De Antioquia-IDEA. ....	17
7. Medidas de cobertura. ....	29
8. Seguimiento y evaluación del plan .....	34
8. Publicación y socialización del plan. ....	36

# INTRODUCCIÓN

---

En el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, la gestión del talento humano constituye un eje central de la gestión institucional. De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es el corazón de las entidades públicas y, en el nuevo Mapa de Procesos del Instituto, el proceso de Talento Humano se reconoce como un proceso estratégico, dado su impacto directo en el cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales. En este contexto, la adecuada provisión y previsión del talento humano se configura como una función fundamental para garantizar la eficacia, la continuidad y la calidad del servicio que presta el IDEA al departamento de Antioquia.

Este documento se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias, que dispone la obligación de formular y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. A través de estos instrumentos, el IDEA organiza y orienta las acciones necesarias para disponer de los recursos humanos requeridos, cubrir las vacantes conforme a los tiempos y procedimientos establecidos, y optimizar el uso del talento humano mientras se surten los procesos de selección por mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en armonía con los lineamientos y políticas fijadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

En coherencia con las políticas de empleo público definidas por el MIPG, el Instituto reafirma su compromiso de actuar bajo el principio de mérito, asegurando que los empleos de carrera administrativa se provean con criterios de transparencia, equidad y profesionalismo. El talento humano es nuestro activo más valioso; por ello, este plan busca garantizar que las necesidades de personal se cubran con personas idóneas, que aporten las competencias, conocimientos y valores institucionales requeridos para el logro de los objetivos estratégicos y la consolidación de una gestión pública eficiente y efectiva.

El Plan de Previsión y Provisión del Talento Humano del IDEA contempla, entre otros aspectos, la identificación y cálculo de las necesidades de personal con base en los perfiles y requisitos definidos en los manuales específicos de funciones y competencias; la definición de estrategias para cubrir dichas necesidades y la estimación de los costos asociados al recurso humano, garantizando su financiación dentro del marco del presupuesto institucional. De esta manera, la gestión del talento humano se integra plenamente con la planeación estratégica, financiera y operativa de la Entidad.

En este documento se presentan dos componentes fundamentales, que se articulan como herramientas clave para la gestión del talento humano en la vigencia correspondiente:

Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, orientado a consolidar y actualizar la información sobre las necesidades presentes y futuras de personal, así como a definir las

directrices y medidas de gestión necesarias para garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo de manera oportuna.

Plan Anual de Vacantes, en el cual se relacionan los cargos vacantes en los diferentes niveles jerárquicos, su situación administrativa (encargo, provisionalidad, vacancia definitiva, entre otros) y las acciones previstas para su provisión.

# 1. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS.

---

## 1. OBJETIVO GENERAL:

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA para la vigencia 2025 tiene como objetivo general proyectar, administrar y gestionar de manera estratégica las vacancias de la Planta de Personal, garantizando que la provisión de los empleos se realice, prioritariamente, mediante concursos públicos de méritos y en observancia del Sistema de Carrera Administrativa.

Con ello se busca asegurar que la Entidad cuente con talento humano idóneo, seleccionado con base en criterios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y legalidad, de forma que se fortalezca la capacidad institucional para cumplir sus objetivos misionales y se garantice la continuidad y calidad en la prestación del servicio.

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

a) Fortalecer el principio de mérito en el acceso al empleo público, promoviendo el desarrollo, culminación y aplicación de las listas de elegibles del concurso de mérito “Antioquia 3” adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, asegurando que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realice mediante proceso abierto, objetivo y transparente.

b) Realizar seguimiento y brindar oportuna información acerca de las necesidades de talento humano del IDEA, mediante el análisis sistemático de la Planta de Personal y del estado de provisión de los empleos, incorporando los estudios técnicos realizados en la vigencia 2024 tales como cargas laborales, complejidad de las funciones y requerimientos del nuevo mapa de procesos institucional.

c) Planear y ejecutar las acciones necesarias para la provisión de los empleos vacantes, definitivos y temporales, de conformidad con la normativa vigente.

d) Diseñar e implementar estrategias de previsión del talento humano que permitan anticiparse a las novedades de personal (retiros, traslados, comisiones, encargos, licencias, entre otras), con el fin de minimizar el impacto de las vacancias en la operación de los procesos y asegurar la continuidad del servicio.

e) Alinear la gestión del talento humano con la planeación institucional, de manera que la información derivada del Plan de Vacantes y de Previsión sirva como insumo para la toma de decisiones de la Alta Dirección en materia de estructura organizacional, presupuesto de personal, fortalecimiento de capacidades y mejora de la gestión pública.

## 2. ALCANCE.

---

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 comprende:

- La revisión mensual de la Planta Global de empleos de la Entidad para identificar la totalidad de los empleos, en todos sus niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), independientemente de su situación administrativa (provistos, vacantes, en encargo, en provisionalidad, entre otros).
- La identificación y cuantificación de las vacantes definitivas y temporales, derivadas de situaciones administrativas tales como renunciaciones, retiros del servicio, traslados, comisiones, licencias, encargos y demás novedades que afecten la disponibilidad de talento humano en las distintas dependencias.
- La definición de las acciones de provisión de empleos, priorizando el uso de: Concursos públicos de méritos adelantados por la CNSC. Nombramientos en período de prueba derivados de listas de elegibles. Nombramientos en ascenso, cuando a ello haya lugar conforme a los resultados de los concursos. Medidas transitorias de provisión (encargos, provisionalidad) estrictamente dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley, mientras se surten los procesos de selección por mérito y de acuerdo con la potestad nominadora.
- La articulación con la planeación financiera y presupuestal, en la medida en que el Plan establece los requerimientos de recursos para garantizar la financiación de los costos asociados al personal y la sostenibilidad de la Planta de Personal dentro del marco del presupuesto institucional.
- La generación de información y reportes para la Alta Dirección, que faciliten el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión del talento humano, así como la toma de decisiones estratégicas relacionadas con estructura organizacional, rediseños, fortalecimiento de capacidades y mejora de procesos.
- La vigencia temporal del Plan, que corresponde al año fiscal 2026, sin perjuicio de su actualización cuando se presenten cambios significativos en la Planta de Personal, en el marco normativo o en la estructura organizacional que justifiquen una revisión anticipada.

### 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 1083 de 2015:**

*“Artículo 2.2.22.2.1- Políticas de Desarrollo Administrativo. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3) Talento humano.(...)”*.

*“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”.*

**Decreto Ley 1960 de 2019:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

*“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.”

## 4. PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES DE RECURSOS HUMANOS.

---

El Plan de Previsión del Talento Humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA es un instrumento de gestión del talento humano que permite determinar, en términos cuantitativos y cualitativos, las necesidades de personal requeridas para atender de manera eficiente los bienes y servicios a cargo de la Entidad. A través de este plan, el IDEA proyecta sus requerimientos de talento humano, identifica brechas y define las acciones necesarias para garantizar que la Planta de Empleos responda de forma oportuna, eficiente y alineada con su misión institucional.

La planeación del talento humano, como instrumento permanente e integrador de la gestión institucional, se orienta a optimizar los recursos en beneficio de la ciudadanía y, en consecuencia, busca:

- Planear y gestionar de manera integral el recurso humano, articulando la provisión de empleos con la estrategia institucional, el mapa de procesos y los planes de acción.
- Racionalizar el recurso humano al servicio de la Entidad, evitando duplicidades, corrigiendo desequilibrios en las cargas de trabajo y reduciendo la dependencia de figuras temporales que no se ajusten al marco legal.
- Mantener actualizados los sistemas de información sobre la Planta de Personal, las vacantes, las novedades de personal y las proyecciones de necesidades, de manera que sirvan de soporte para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que reconoce al talento humano como el corazón de las entidades públicas y al proceso de Talento Humano como un proceso estratégico, el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes se conciben como herramientas clave para asegurar la continuidad del servicio, la sostenibilidad de la operación y el fortalecimiento de la capacidad técnica del IDEA. Su enfoque central es garantizar que la provisión de los empleos se realice prioritariamente mediante concursos públicos de méritos y en observancia del Sistema de Carrera Administrativa, bajo los principios de mérito, transparencia y legalidad.

Desde el punto de vista normativo, el Plan de Previsión del Talento Humano se fundamenta en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015, especialmente en su artículo 2.2.1.4.1 sobre actualización de plantas de empleo, que ordena a las entidades, como mínimo cada dos años, analizar y ajustar procesos y procedimientos, evaluar nuevas funciones y metas, analizar perfiles y cargas de trabajo, revisar el modelo de operación y los contratos de prestación de servicios, y determinar los empleos en vacancia definitiva y transitoria.

En cumplimiento de esta disposición, durante la vigencia 2025 el IDEA adelantó un estudio técnico integral que incluyó, entre otros aspectos:

- El análisis de los procesos y del modelo de operación institucional.
- El desarrollo de un estudio de cargas de trabajo, orientado a identificar la distribución y volumen de actividades por dependencia y nivel jerárquico.
- La evaluación y ajuste de la planta de personal, la revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y la revisión de la escala salarial, como insumos para un diseño organizacional más coherente con las necesidades misionales y de apoyo.

Como resultado de este ejercicio técnico, se identificó la necesidad de fortalecer la planta de personal, con el fin de atender adecuadamente las cargas de trabajo, mejorar la prestación de los servicios y disminuir la dependencia de la contratación por prestación de servicios. No obstante, atendiendo criterios de sostenibilidad financiera, priorización estratégica y las restricciones derivadas de la Ley de Garantías Electorales, la Administración definió un plan de intervención gradual, priorizando para la próxima vigencia una primera etapa de intervención, y dejando proyectada la incorporación escalonada de los empleos restantes en vigencias posteriores.

En este contexto, el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes del IDEA:

- Se desarrollan tomando como insumo las variables y lineamientos contenidos en la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y, en la medida en que el proceso alcance un mayor nivel de madurez e integración, incorporarán nuevas variables que permitan identificar, evaluar, medir y tomar decisiones cada vez más precisas en materia de gestión del talento humano.
- Traducen los resultados del estudio técnico, las cargas de trabajo y el análisis de la planta de personal en diversos panoramas que permitirán a la administración tomar decisiones concretas sobre creación, supresión, transformación y priorización de empleos.
- Una vez se genere la toma de decisiones por parte de la administración, los planes de vacantes y previsión permitirán ordenar, de forma planificada y escalonada, la incorporación de los empleos requeridos, diferenciando entre las vacantes existentes, las vacancias proyectadas por novedades de personal y las nuevas creaciones, de manera que se garantice una gestión preventiva y no reactiva del talento humano.
- Definen, para cada necesidad de personal, el mecanismo de provisión aplicable, privilegiando el concurso público de méritos, la utilización de listas de elegibles, los nombramientos en período de prueba y los nombramientos en ascenso, y utilizando las figuras temporales (encargo, provisionalidad) únicamente dentro de los límites y

condiciones establecidos en la normativa de carrera administrativa y de acuerdo con la potestad nominadora de la entidad.

En síntesis, el Plan de Previsión del Talento Humano del IDEA, articulado con el Plan Anual de Vacantes, no se limita a registrar vacantes, sino que constituye un instrumento estratégico de planeación y gestión, orientado a garantizar que el talento humano de la Entidad se administre con criterios de mérito, racionalidad organizacional, eficiencia en el uso de los recursos públicos y enfoque en la generación de valor para la misionalidad de la Entidad y su generación de valor en Antioquia.

## 5. METODOLOGÍA

---

### 5.1 Enfoque general.

La previsión del recurso humano en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA se concibe como una función permanente que consiste en determinar, de manera anticipada, la cantidad y el perfil del talento humano requerido para garantizar la adecuada prestación de los bienes y servicios a cargo de la Entidad.

Esta función parte del análisis de las prioridades institucionales, del modelo de operación por procesos y de la planeación estratégica, y se orienta a definir los mecanismos necesarios para contar con el personal idóneo, privilegiando siempre el concurso público de méritos y la carrera administrativa como eje de acceso y permanencia en el servicio.

En coherencia con el ciclo de gestión de la administración pública (planeación – ejecución – seguimiento – evaluación), el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes se estructuran en torno a cuatro grandes momentos metodológicos:

- Análisis de necesidades de personal.
- Análisis de disponibilidad de personal.
- Identificación de fuentes de financiación para el personal.
- Programación de medidas de cobertura para atender las necesidades identificadas.

Por su alcance, este plan se constituye en insumo básico para:

- La puesta en marcha de procesos de ajuste o reorganización de la planta de personal.
- La programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano.
- La toma de decisiones de la Alta Dirección en materia de estructura organizacional, provisión de empleos y gestión del gasto en personal.

Para la vigencia 2026, el IDEA adopta los lineamientos metodológicos y directrices técnicas del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, tanto para el Plan de Previsión de Recursos Humanos como para el Plan Anual de Vacantes, ajustándolos a la realidad institucional del Instituto y aprovechando los avances alcanzados en la vigencia 2025, especialmente en materia de estudios técnicos de planta, cargas de trabajo y revisión del manual de funciones y la escala salarial.

### 5.2 Metodología aplicable al Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes del IDEA se elabora siguiendo los lineamientos del DAFP, y utilizando formatos institucionales que ayudan a consolidar la información de los empleos que hacen parte de la Planta de Cargos.

La Dirección de Talento Humano, a través del Director Administrativo, asignado a la Dirección y los profesionales del proceso, tienen a su cargo:

- Proyectar y mantener actualizado el anexo que identifica la totalidad de los empleos de la planta, su situación administrativa y las vacantes existentes.
- Actualizar de manera periódica (como mínimo mensual) la información sobre vacancias definitivas y temporales, de acuerdo con las novedades que se presenten (retiros, renunciaciones, traslados, comisiones, licencias, entre otras), en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Asegurar el reporte oportuno de las vacantes definitivas de carrera administrativa en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del aplicativo SIMO dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, garantizando que la provisión de los empleos se realice con base en listas de elegibles y concursos de mérito.

### **5.2.1 Metodología para la provisión de empleos vacantes.**

La provisión de los empleos públicos vacantes en el IDEA se realiza conforme a la potestad nominadora y a las reglas establecidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, atendiendo las siguientes orientaciones:

- Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa:
  - Se proveen, de manera prioritaria, mediante concurso público de méritos, utilizando las listas de elegibles vigentes y respetando el orden de mérito.
  - Se observan los órdenes de provisión previstos en la normativa (reintegros ordenados por autoridad judicial, reincorporaciones por supresión de cargos, traslados con derechos de carrera, listas de elegibles, entre otros).
  - Se garantiza la protección de poblaciones con especial protección legal, conforme a la Ley y la jurisprudencia.
  - Cuando lo anterior no sea posible, de conformidad con la potestad nominadora podrán cubrirse preferentemente mediante encargo de servidores de carrera que cumplan los requisitos del empleo o nombramiento provisional de acuerdo con el marco normativo vigente.
- Vacancias temporales en empleos de carrera:
  - De conformidad con la potestad nominadora podrán cubrirse preferentemente mediante encargo de servidores de carrera que cumplan los requisitos del empleo.
  - Solo cuando no sea posible el encargo, se recurre a la provisionalidad, en los términos y límites establecidos en el Decreto 1083 de 2015.
- Empleos de libre nombramiento y remoción:

- Se proveen mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de requisitos y perfiles, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar encargos temporales cuando sea considerado por la administración para garantizar la continuidad del servicio.

### **5.2.2 Permanencia, movilidad y retiro.**

La metodología del Plan de Vacantes también considera los elementos asociados a la permanencia, movilidad y retiro del personal, como variables que impactan la disponibilidad de empleos:

- La permanencia se vincula al principio de mérito, al cumplimiento de las funciones y a los resultados de la evaluación del desempeño, de acuerdo con los sistemas establecidos por la CNSC y la normatividad vigente.
- La movilidad incluye figuras como el traslado y la reubicación de empleos dentro de la planta global, en función de las necesidades del servicio y el mapa de procesos.
- El retiro del servicio se entiende como la cesación del ejercicio de funciones públicas, de conformidad con las causales previstas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 (pensión, edad de retiro forzoso, renuncia, destitución, entre otras).

### **5.3 Metodología aplicable al Plan de Previsión de Recursos Humanos:**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del IDEA para la vigencia 2026 se formula con base en los lineamientos metodológicos del DAFP y en los avances logrados por la Entidad durante la vigencia 2025, particularmente:

- El estudio de cargas de trabajo,
- La evaluación de la planta de personal,
- La revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, y
- La revisión de la escala salarial y elaboración del Manual de Valoración de Empleos

Lo anterior permite pasar de una aproximación inicial a una metodología más robusta y soportada en análisis técnico.

La metodología se desarrolla en cuatro fases:

#### **5.3.1 Análisis de necesidades de personal.**

En esta fase se:

- Examina la distribución y el estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada, identificando:
  - Número de empleos por dependencia y nivel jerárquico.
  - Empleos provistos y vacantes (definitivas y temporales).
- Incorporan los resultados del estudio de cargas de trabajo para identificar:

- Dependencias con sobrecarga o subutilización de recursos humanos.
- Necesidad de creación, transformación o supresión de empleos.
- Se contrastan las funciones y productos de cada proceso con los perfiles y competencias definidos en el Manual de Funciones, verificando la correspondencia entre las exigencias del servicio y la estructura actual.

Este análisis permite determinar las necesidades reales de talento humano, tanto en número de empleos como en perfiles y competencias, y establece la base para priorizar intervenciones (por ejemplo, la creación gradual de los empleos identificados como necesarios en el estudio técnico) circunstancia que está en cabeza del nivel directivo y la administración de la Entidad, quienes toman las decisiones en la materia.

### **5.3.2 Análisis de disponibilidad de personal.**

En esta fase se determina la capacidad interna de la Entidad para responder a las necesidades identificadas, mediante actividades como:

- Consolidación de información sobre el personal vinculado (cantidad, tipo de vinculación, nivel jerárquico, situación administrativa, etc.).
- Caracterización del personal disponible (formación, experiencia, competencias, ubicación en la estructura organizacional).
- Identificación de:
  - Empleos actualmente ocupados.
  - Vacantes existentes.
  - Vacancias proyectadas por novedades de personal (retiros, pensiones, traslados, licencias, comisiones, entre otras).

Con este ejercicio se establece la brecha entre lo que la Entidad requiere (necesidades) y lo que actualmente tiene (disponibilidad), con enfoque en la carrera administrativa y en la posibilidad de cubrir parte de las necesidades mediante movilidad interna y desarrollo del talento humano existente.

### **5.3.3 Identificación de fuentes de financiación de personal.**

En esta fase se:

- Revisa el Presupuesto Anual del IDEA, identificando las apropiaciones destinadas a gastos de personal.
- Estima el costo de las medidas propuestas (creación de empleos, provisión de vacantes, ajustes salariales, entre otros).
- Determina la viabilidad financiera de las decisiones de talento humano, en coherencia con las restricciones fiscales, el marco de gasto de mediano plazo y, cuando aplique, con restricciones legales como la Ley de Garantías.

Este análisis permite priorizar las necesidades de personal y definir un esquema gradual de intervención, como la decisión de priorizar para la vigencia 2026 la creación y provisión de un número reducido de empleos (de acuerdo con las decisiones de la administración), dejando la incorporación de los restantes para vigencias posteriores, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

#### **5.3.4 Programación de medidas de cobertura.**

Finalmente, se programan las medidas de cobertura que la Administración deberá implementar para atender las necesidades de talento humano durante la vigencia 2026, teniendo en cuenta:

- Las necesidades identificadas en la fase de análisis.
- La disponibilidad real de personal.
- Las fuentes de financiación aprobadas.
- El marco jurídico aplicable (Ley 909, Decreto 1083, normatividad de carrera administrativa, Ley de Garantías, entre otras).

Entre las principales medidas se encuentran:

- La provisión de empleos de carrera administrativa mediante concursos de mérito y uso de listas de elegibles.
- La implementación de acciones de movilidad interna, reorganización de equipos de trabajo y fortalecimiento de capacidades del personal actual.
- La ejecución gradual del plan de intervención de la planta de personal, derivado del estudio técnico (creación priorizada de nuevos empleos).

## 6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL, SEGUIMIENTO Y CARACTERIZACIÓN.

### 6.1 Estructura de la planta actual de personal del Instituto Para El Desarrollo De Antioquia-IDEA.

La Planta de cargos actual de la Entidad es la siguiente:

No. de Empleos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
DESPACHO DE GERENCIA GENERAL					
Uno (1)	Gerente General	050	04	LNR	Directivo
Uno (1)	Asesor	105	01	LNR	Asesor
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	07	LNR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	04	LNR	Asistencial
Uno (1)	Conductor	480	03	LNR	Asistencial
Cinco (5)	Empleos en Gerencia General				
PLANTA GLOBAL					
Uno (1)	Secretario General de Entidad Descentralizada	054	03	LNR	Directivo
Cuatro (4)	Gerente	039	03	LNR	Directivo
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	03	PER	Directivo
Cinco (5)	Director Operativo	009	02	LNR	Directivo
Dos (2)	Director Técnico	009	02	LNR	Directivo
Dos (2)	Director Administrativo	009	02	LNR	Directivo
Uno (1)	Director Financiero	009	02	LNR	Directivo
Tres (3)	Jefe de Oficina	006	02	LNR	Directivo
Uno (1)	Profesional Especializado	222	04	CAR	Profesional
Cuarenta y tres (43)	Profesional Universitario	219	04	CAR	Profesional
Veinte (20)	Profesional Universitario	219	03	CAR	Profesional
Seis (6)	Profesional Universitario	219	02	CAR	Profesional
Nueve (9)	Técnico Operativo	314	02	CAR	Técnico
Uno (1)	Secretario Bilingüe	420	07	CAR	Asistencial

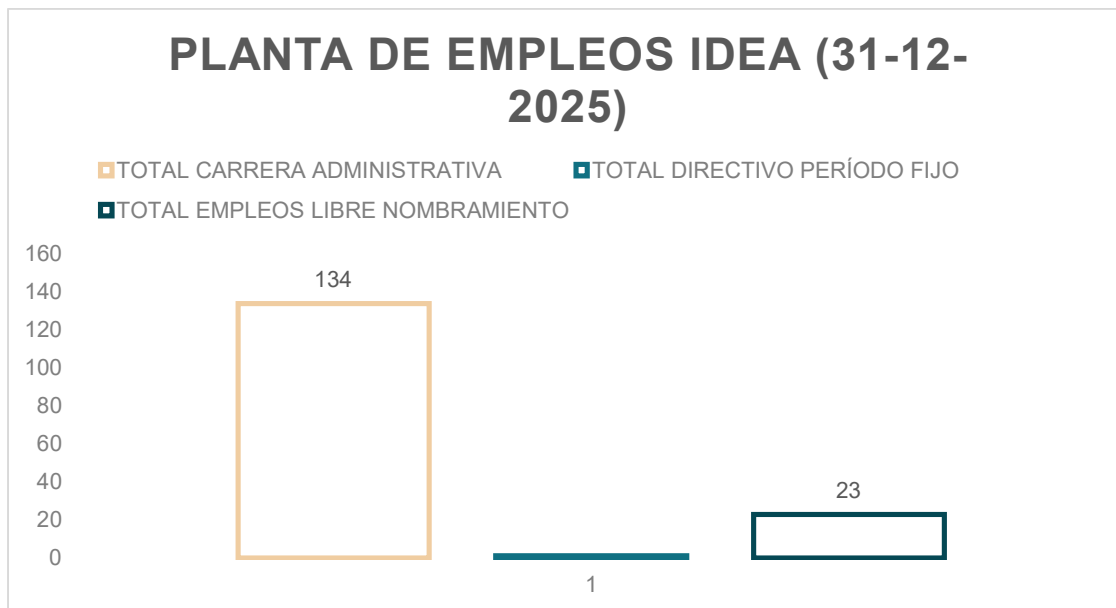
No. de Empleos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
Trece (13)	Auxiliar Administrativo	407	07	CAR	Asistencial
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	407	06	CAR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	05	CAR	Asistencial
Cinco (5)	Auxiliar Administrativo	407	04	CAR	Asistencial
Dieciséis (16)	Secretario	440	04	CAR	Asistencial
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	03	CAR	Asistencial
Cuatro (4)	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	CAR	Asistencial
Dos (2)	Celador	477	02	CAR	Asistencial
Cinco (5)	Auxiliar de Servicios Generales	470	02	CAR	Asistencial
Seis (6)	Conductor	480	02	CAR	Asistencial
<b>Ciento cincuenta y ocho (158)</b>	<b>Total, Empleos en Planta.</b>				

La creación de empleos en el IDEA se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados y a los resultados de estudios técnicos teniendo en cuenta además las disponibilidades presupuestales de la Entidad.

Al 31 de diciembre de 2025 se dispone de 158 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación:

PLANTA DE EMPLEOS - IDEA- DICIEMBRE 31 DE 2025		
NATURALEZA/NIVEL JERARQUICO	NÚMERO DE PLAZAS	(%)
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>		
ASISTENCIAL	55	34,81
TECNICO	9	5,70
PROFESIONAL	70	44,30
<b>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>134</b>	<b>84,81</b>
<b>PERÍODO FIJO</b>		
DIRECTIVO	1	0,63
<b>TOTAL, DIRECTIVO PERÍODO FIJO</b>	<b>1</b>	<b>0,63</b>
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>		
DIRECTIVO	19	12,03
ASESOR	1	0,63

ASISTENCIAL	3	1,90
<b>TOTAL, EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	<b>23</b>	<b>14,56</b>
<b>TOTAL, DISTRIBUCIÓN PLANTA</b>	<b>158</b>	<b>100</b>



Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 134 plazas que equivalen el 84.81%.

## 6.2 Análisis De La Disponibilidad De Personal.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, cuenta con 158 plazas, con una ocupación al 31 de diciembre de 2025 de 147 plazas que representa el 93%.

Del total de empleos (cubiertos o sin proveer) los empleos de carrera administrativa son en total 134, que representan un 84,81 %; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 55 empleos que representan el 34.81%, Profesional 70 empleos que representan el 44.30% y Técnico 9 empleos que representan el 5.70%.

Los empleos de libre nombramiento y remoción son en total 23, que representan el 14.56%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 19, que representan el 12.03%, asesor 1 que representan el 0,63%, y asistencial 3, que representan el 1,90%.

En periodo fijo hay 1 empleo, el Jefe de Control Interno, que representa el 0,63%.

### 6.2.1 Número de Empleos provistos por Niveles Jerárquicos.

PLAZAS DE EMPLEO PROVISTAS/ VACANTES				
NATURALEZA/NIVEL JERARQUICO	NÚMERO DE PLAZAS PROVISTAS	(%) PROVISIÓN	VACANTES	(%) VACANTES
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>				
ASISTENCIAL	54	34,18	1	0,6
TECNICO	9	5,70	0	0,0
PROFESIONAL	62	39,24	8	5,1
<b>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>125</b>	<b>79,11</b>	<b>9</b>	<b>5,7</b>
<b>PERÍODO FIJO</b>				
DIRECTIVO	0	0,00	1	0,6
<b>TOTAL, DIRECTIVO PERÍODO FIJO</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>				
DIRECTIVO	19	12,03	0	0,0
ASESOR	1	0,63	0	0,0
ASISTENCIAL	2	1,27	1	0,6
<b>TOTAL, EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	<b>22</b>	<b>13,92</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>TOTAL, DISTRIBUCIÓN PLANTA</b>	<b>147</b>	<b>93%</b>	<b>11</b>	<b>7%</b>

Del análisis de la distribución de plazas provistas y vacantes se evidencia que la planta total tiene 158 plazas, de las cuales 147 están provistas (93%) y 11 se encuentran vacantes (7%).

- Esto muestra un nivel de provisión alto, con un margen de vacancia relativamente bajo, pero que igual se deberá en lo largo de la vigencia 2026 gestionar porque impacta la capacidad operativa de la Entidad.
- Se evidencia predominio de la carrera administrativa y foco de vacantes en el nivel profesional.

La mayor parte de las plazas son de carrera administrativa:

- Asistencial: 54 provistas y 1 vacante.
- Técnico: 9 provistas y 0 vacantes.
- Profesional: 62 provistas y 8 vacantes.

En total, la carrera administrativa tiene 125 plazas provistas (79,11%) y 9 vacantes (5,7%).

- Dirección y empleos de libre nombramiento con provisión estable.

Libre nombramiento y remoción: 22 plazas provistas (19 directivos, 1 asesor, 2 asistenciales) y solo 1 vacante asistencial.

Período fijo: existe 1 vacante directiva (0 provistas, 1 vacante).

En conclusión, el resultado general de provisión es positivo en ocupación (93%), destacando que la prioridad será:

- Priorizar la provisión definitiva por concurso de méritos de los empleos profesionales vacantes.
- En caso de que no sean provistas por listas de elegibles vigentes, se deberá de acuerdo con la potestad nominadora en el transcurso de la vigencia 2026 realizar provisión transitoria de los empleos de acuerdo con el procedimiento vigente en la Entidad.

#### 6.2.2 Distribución de Cargos por Dependencias.

NOMBRE DEPENDENCIA	NO. SERVIDORES DE ACTIVOS	NO. VACANTES DE POR PROVEER	(%) DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR DEPENDENCIA
DIRECCION COMERCIAL Y DE FOMENTO	10	0	6,80
DIRECCION DE CIBERSEGURIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION	3	0	2,04
DIRECCION DE CONVENIOS Y COOPERACION	14	0	9,52
DIRECCION DE CREDITO Y CARTERA	6	2	4,08
DIRECCION DE OPERACIONES	8	0	5,44
DIRECCION DE PORTAFOLIO DE INVERSIONES	5	0	3,40
DIRECCION JURIDICA ADMINISTRATIVA	6	2	4,08
DIRECCIÓN DE GESTION FINANCIERA	6	1	4,08
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9	0	6,12

DIRECCIÓN JURIDICA COMERCIAL	8	0	5,44
GERENCIA ADMINISTRATIVA	32	0	21,77
GERENCIA COMERCIAL DE COOPERACION Y FOMENTO	1	0	0,68
GERENCIA DE RIESGOS	3	1	2,04
GERENCIA FINANCIERA	6	0	4,08
GERENCIA GENERAL	4	1	2,72
OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	3	3	2,04
OFICINA DE COMUNICACIONES	8	0	5,44
OFICINA DE PLANEACION ESTRATEGICA	6	1	4,08
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	8	0	5,44
SECRETARIA GENERAL	1	0	0,68

Del consolidado de la planta se observa que la Gerencia Administrativa concentra el mayor número de servidores activos, con aproximadamente el 21,77 % del total. Esto confirma su rol como núcleo de apoyo transversal para la operación institucional: allí se agrupan no solo las funciones logísticas y administrativas, sino también una parte importante del personal asistencial (auxiliares, servicios generales, conductores, etc.), que sostiene el funcionamiento cotidiano del Instituto.

En segundo lugar, se destaca la Dirección de Convenios y Cooperación, que agrupa alrededor de 9,52 % de los servidores activos, seguida por la Dirección Comercial y de Fomento (6,80 %) y la Dirección de Talento Humano (6,12 %). Estas tres dependencias, aunque con naturalezas distintas, tienen en común que soportan frentes estratégicos y misionales claves para el IDEA: la gestión de convenios y proyectos de cooperación, la promoción y fomento del desarrollo territorial y la administración integral del talento humano como proceso estratégico.

Un segundo bloque de dependencias con peso similar en la distribución del personal está conformado por la Oficina de Comunicaciones, la Oficina de Tecnologías de la Información, la Dirección de Operaciones y la Dirección Jurídica Comercial, cada una con alrededor de 5,44 % de los servidores activos.

Dependencias como la Dirección de Crédito y Cartera, la Dirección Jurídica Administrativa, la Dirección de Gestión Financiera, la Oficina de Planeación Estratégica, la Gerencia de Riesgos y la Gerencia General se ubican en un rango intermedio, con participaciones entre el 2 % y el 4 % del total de servidores.

Finalmente, se identifican algunas dependencias con dotación reducida, como la Secretaría General y la Gerencia Comercial de Cooperación y Fomento, que cuentan con un solo servidor activo. Esto sugiere que son estructuras livianas, normalmente soportadas por equipos ubicados en otras direcciones.

En conjunto, la distribución evidencia una planta fuertemente concentrada en la Gerencia Administrativa y en dependencias misionales de convenios, cooperación, comercial, de fomento y operación, lo que resulta coherente con la misión del IDEA. Sin embargo, también plantea la necesidad de que el Plan de Vacantes y de Previsión del Talento Humano siga monitoreando si esta concentración es suficiente para responder a las exigencias del nuevo mapa de procesos, a los resultados del estudio de cargas de trabajo y a las prioridades estratégicas de la Entidad para la vigencia 2026.

### 6.2.3 ROTACIÓN DE PERSONAL.

#### Desvinculaciones:

**Tabla 1. Desvinculaciones por motivo de retiro.**

Motivo de retiro	No. de servidores	% sobre el total de retiros
Renuncia	8	66,67 %
Pensión	4	33,33 %
<b>Total</b>	12	100 %

(Fecha de Corte: 10/12/2025)

**Tabla 2. Desvinculaciones por tipo de nombramiento.**

Tipo de nombramiento	No. de servidores	% sobre el total de retiros
Libre nombramiento y remoción	7	58,33 %
Carrera administrativa	3	25 %
Provisionalidad	1	8,33 %

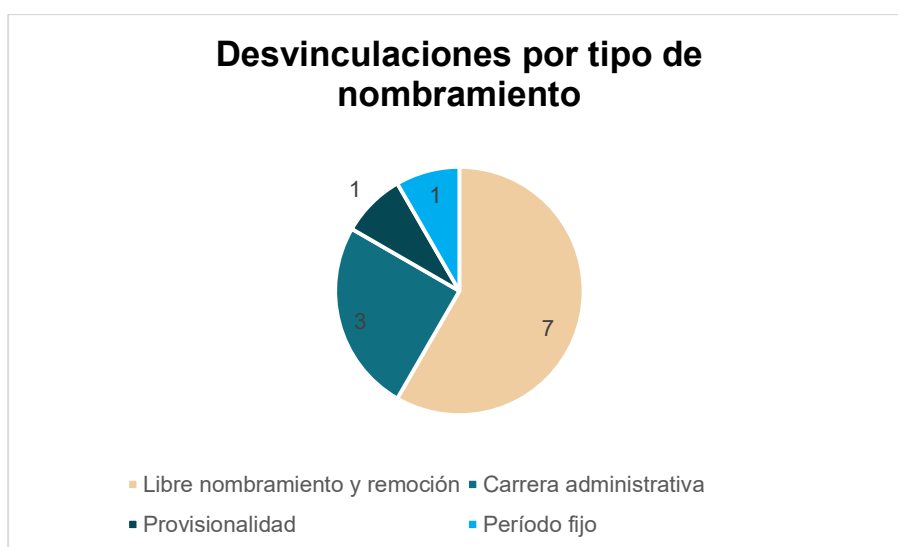
Período fijo	1	8,33 %
Total	12	100 %

(Fecha de Corte: 10/12/2025)

Con corte al 10 de diciembre de 2025, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA registra un total de doce (12) desvinculaciones de servidores públicos. Del total de retiros, ocho (8) corresponden a renunciaciones voluntarias (66,67 %) y cuatro (4) a pensiones (33,33 %), lo que evidencia que, además de la movilidad propia de los cargos de dirección y confianza, existe un componente relevante asociado al acceso al derecho pensional y al cierre natural del ciclo laboral.

Desde la perspectiva del tipo de vinculación, se observa que siete (7) de las desvinculaciones se presentan en empleos de libre nombramiento y remoción (58,33 %), mientras que tres (3) corresponden a empleos de carrera administrativa (25 %). En menor proporción se registran retiros de servidores vinculados en provisionalidad y en período fijo, con un (1) caso cada uno (8,33 %).

Esta distribución confirma que la mayor rotación se concentra en los empleos de libre nombramiento y remoción, lo cual es coherente con la naturaleza de estos cargos. No obstante, la existencia de desvinculaciones en empleos de carrera administrativa y en otras modalidades de vinculación implica la necesidad de que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Talento Humano incorporen estas novedades en el análisis de brechas de personal, de manera que se planifique la provisión oportuna de los empleos vacantes, privilegiando el concurso de méritos, el uso de listas de elegibles y los principios de transparencia e igualdad en el acceso al empleo público.



## Vinculaciones:

**Tabla 1. Vinculaciones por nivel jerárquico.**

Nivel	No. de vinculaciones	% sobre el total
Directivo	11	68,75 %
Profesional	2	12,50 %
Asistencial	3	18,75 %
Total	16	100 %

(Fecha de Corte: 10/12/2025)

- En esta tabla no se incluyen encargos en empleos de carrera administrativa ni en empleos de libre nombramiento y remoción.
- Cada registro corresponde a un nombramiento que implicó una vinculación formal durante la vigencia 2025.

Con corte al 10 de diciembre de 2025, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA registra un total de dieciséis (16) vinculaciones de servidores públicos. Es importante precisar que esta información no incluye encargos en empleos de carrera administrativa ni encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, sino únicamente nombramientos que implican una nueva vinculación en propiedad o en provisionalidad.

## ROTACIÓN DE PERSONAL:

La rotación del personal mide la relación entre las personas que se vincularon al Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA y las que se desvincularon durante la vigencia 2025, en relación con el tamaño de la planta de empleos de la Entidad.

Para la vigencia 2025, con corte al 10 de diciembre de 2025, se registran los siguientes movimientos:

- Vinculaciones: dieciséis (16) nuevos nombramientos, sin incluir encargos.
- Desvinculaciones: doce (12) retiros efectivos del servicio (por renuncia o pensión).

Adicionalmente, la planta pasó de 160 empleos al inicio de 2025 a 158 empleos al cierre del periodo.

**TABLA. ROTACIÓN DE PERSONAL – IDEA 2025**

VARIABLE	DATO
Vinculados año 2025 (A)	16
Desvinculados año 2025 (B)	12
Planta de empleos al inicio de 2025 (C)	160

Planta de empleos al cierre 2025 (D)	158
<b>Rotación</b>	<b>8,81 %</b>

#### Fórmula aplicada:

$$\text{Rotación (\%)} = \frac{\left(\frac{A + B}{2}\right)}{\left(\frac{C + D}{2}\right)} \times 100$$

Donde:

- **A** = Número de vinculaciones durante 2025.
- **B** = Número de desvinculaciones durante 2025.
- **C** = Número de empleos en la planta al inicio de 2025.
- **D** = Número de empleos en la planta al cierre de 2025.

La rotación de personal del IDEA para la vigencia 2025 se estima en 8,81 %, valor que puede considerarse moderado para una entidad con una planta cercana a 160 empleos, y que combina tanto empleos de carrera administrativa como un número significativo de empleos de libre nombramiento y remoción, quienes por su naturaleza tienen mayor movilidad.

Del total de doce (12) desvinculaciones, ocho (8) corresponden a renunciaciones voluntarias (66,67 %) todas correspondientes a empleos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo y cuatro (4) a pensiones (33,33 %). Esto muestra que el principal motivo de retiro está asociado, por un lado, a decisiones voluntarias de los servidores (en especial en empleos de libre nombramiento y remoción) y, por otro, a la culminación del ciclo laboral de algunos funcionarios que acceden al reconocimiento de su pensión.

Es importante señalar que, para este análisis, no se tuvieron en cuenta los encargos en empleos de carrera administrativa ni en empleos de libre nombramiento y remoción, por cuanto estas situaciones administrativas no implican una nueva vinculación ni una desvinculación del servicio, sino movimientos temporales dentro de la misma planta.

Aunque durante la vigencia se presentaron tanto ingresos como salidas de personal, el número de servidores vinculados se ha mantenido relativamente estable (147 servidores activos), mientras que la planta pasó de 160 a 158 empleos, y las vacantes se redujeron de 13 a 11. Esto indica que la rotación observada responde principalmente a procesos de reemplazo y ajuste de cargos, más que a una contracción de la capacidad institucional.

En conclusión, la rotación del 8,81 % evidencia una dinámica de personal moderada y manejable, concentrada en empleos de libre nombramiento y remoción y en retiros por pensión, lo cual debe ser considerado por el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Talento Humano 2026.

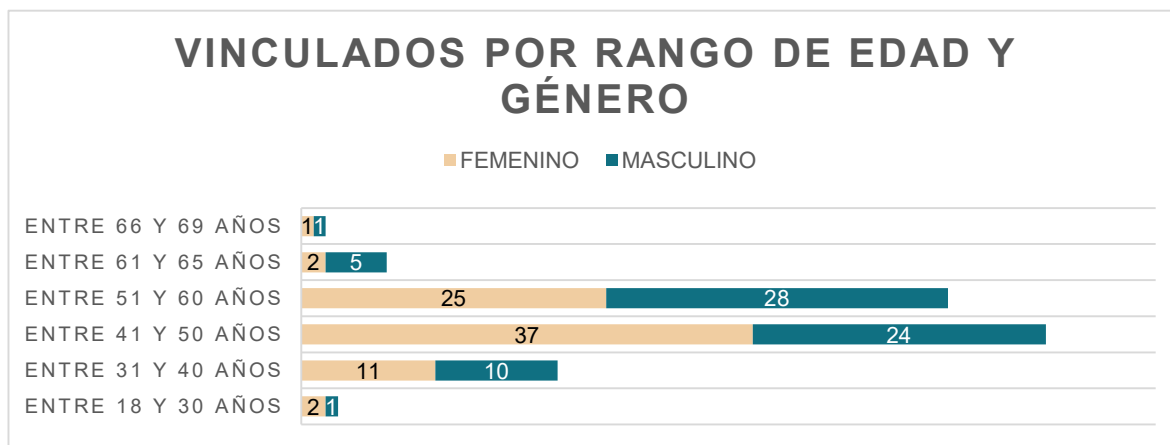
### 6.3 Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y por Género.

VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 10 DE 2025						
RANGO EDAD	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	%MASCULINO	TOTAL GENERAL	%
entre 18 y 30 años	2	2,56	1	1,45	3	2,04
entre 31 y 40 años	11	14,1	10	14,49	21	14,29
entre 41 y 50 años	37	47,44	24	34,78	61	41,5
entre 51 y 60 años	25	32,05	28	40,58	48	36,05
entre 61 y 65 años	2	2,56	5	7,25	12	4,76
entre 66 y 69 años	1	1,28	1	1,45	2	1,36

Con corte al 10 de diciembre de 2025, el IDEA cuenta con 147 servidores, con una planta claramente concentrada en los rangos etarios medios y altos:

- El rango más representativo es el comprendido entre los 41 y 50 años, con 61 servidores, que equivalen aproximadamente al 41,5 % de la planta.
- Le sigue el rango entre los 51 y 60 años, con 53 servidores, que representan cerca del 36 %.
- Los rangos jóvenes (entre 18 y 30 años y entre 31 y 40 años) suman 24 servidores en total, es decir, alrededor del 16,3 % de la planta.
- Los mayores de 60 años (de 61 a 69) son 9 servidores, cerca del 6 % del total.

Esto muestra que la planta del IDEA es mayoritariamente madura, con cerca de 8 de cada 10 servidores por encima de los 40 años. Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, este comportamiento es coherente con el sector público, pero también evidencia la necesidad de planear el relevo generacional, especialmente ante eventuales pensiones y retiros en el mediano plazo.



En términos de género, la planta presenta una mayoría femenina:

- Mujeres: 78 servidoras (53 %)
- Hombres: 69 servidores (47 %)

Por rangos se observa:

- En los rangos más jóvenes (18–30 y 31–40 años) la distribución es bastante equilibrada, con una ligera mayoría de mujeres, lo que indica que el ingreso de personal reciente mantiene la participación femenina.
- En el rango 41–50 años, que es el más numeroso, también predomina el talento femenino (37 mujeres frente a 24 hombres), lo que refuerza la idea de que buena parte de la experiencia institucional está en manos de servidoras mujeres.
- En el rango 51–60 años la tendencia se equilibra e incluso se inclina levemente hacia los hombres, y en los rangos 61–65 y 66–69 la presencia masculina vuelve a ser mayoritaria o equivalente.

En conjunto, la gráfica permite concluir que el IDEA cuenta con una planta mayoritariamente femenina y con alta experiencia, ubicada sobre todo entre los 41 y 60 años. Esto representa una fortaleza en términos de conocimiento institucional y trayectoria, pero también plantea el reto de anticipar procesos de desvinculación por pensión y de asegurar estrategias de renovación y transferencia de conocimiento en el marco del Plan de Previsión y del Plan de Vacantes.

## 7. MEDIDAS DE COBERTURA.

---

Una vez analizadas las necesidades y la disponibilidad de talento humano en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, así como los resultados del estudio de cargas de trabajo, del análisis de planta, de la revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y de la escala salarial, se definen para la vigencia fiscal 2026 las siguientes medidas estratégicas para garantizar la cobertura de las necesidades de personal, en coherencia con el principio de mérito y las restricciones normativas vigentes:

- Provisión definitiva de vacantes en empleos de carrera administrativa, mediante la utilización de listas de elegibles y la ejecución de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Convocatoria Territorial Antioquia III).
- De acuerdo con la necesidad del servicio, priorización y potestad nominadora, la provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, mientras se surten los procesos de selección o se autoriza el uso de listas de elegibles.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera administrativa, derivadas de situaciones administrativas del personal.
- Provisión de vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción, mediante nombramiento ordinario previa verificación de requisitos.
- Racionalización y redistribución de la planta de personal existente, en tanto sea posible dentro de las restricciones de la Ley de Garantías, privilegiando la movilidad interna y la mejor utilización del talento humano actual.
- Implementación gradual de los resultados del estudio técnico de planta y cargas de trabajo, mediante la creación escalonada de nuevos empleos priorizados, una vez finalice el periodo de restricciones para la modificación de la planta de personal, de acuerdo con la potestad nominadora y la disponibilidad presupuestal existente.

### **7.1 Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos y uso de listas de elegibles.**

Para la vigencia 2026, la medida principal de cobertura en empleos de carrera será la provisión definitiva a través de concurso de méritos y la utilización de listas de elegibles expedidas por la CNSC. En particular, se prevé que durante el primer trimestre de 2026 el IDEA reciba, al menos, siete (7) listas de elegibles de la Convocatoria Territorial Antioquia III, correspondientes a empleos previamente reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

En este sentido, la Dirección de Talento Humano continuará:

- Reportando de manera oportuna a la CNSC las nuevas vacantes definitivas que se generen en empleos de carrera administrativa, a través del sistema SIMO o del medio que la Comisión disponga.
- Gestionando ante la CNSC la autorización para el uso de listas de elegibles vigentes, cuando se cumplan las condiciones previstas en la Ley 1960 de 2019 y demás normas aplicables.
- Realizando los nombramientos en período de prueba con base en el orden de mérito de dichas listas, garantizando transparencia, igualdad de oportunidades y respeto por los derechos de los elegibles.

Estas actuaciones permitirán avanzar de manera significativa en la formalización de los empleos de carrera, reducir el uso de figuras transitorias y fortalecer la estabilidad del talento humano que soporta la operación misional del IDEA.

## **7.2 Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.**

Mientras se surten los procesos de selección o se dispone de listas de elegibles, de acuerdo con la normativa en la materia y la potestad nominadora en caso de realizar la provisión transitoria de las vacantes definitivas, el IDEA continuará recurriendo a modalidades de provisión transitoria, observando estrictamente el marco de la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, los criterios unificados de la CNSC y los procedimientos internos.

En este marco:

- El encargo se mantendrá como la modalidad preferente para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, priorizando a los servidores inscritos en carrera que cumplan con el perfil, requisitos del empleo vacante y demás requisitos contemplados en el marco normativo y desarrollados según el procedimiento establecido en la Entidad.
- El nombramiento provisional se utilizará como una medida excepcional, cuando se certifique la inexistencia de servidores de carrera que reúnan las condiciones para el encargo o cuando, existiendo, no cumplan con todos los requisitos descritos en el procedimiento que data de la verificación de requisitos legales (art 24 Ley 909 de 20004), no acepten la designación; siempre por el tiempo estrictamente necesario mientras se adelanta el proceso de selección o se autoriza el uso de listas de elegibles.

Estas medidas buscan asegurar que, aun en contextos de transición, la cobertura de los empleos de carrera se realice con criterios de objetividad y temporalidad.

## **7.3 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera administrativa.**

Las vacancias temporales derivadas de situaciones administrativas (comisiones, licencias, encargos en empleos de mayor jerarquía, suspensiones, entre otras) serán gestionadas de la siguiente manera:

- Cuando la vacancia temporal tenga una duración proyectada igual o superior a seis (6) meses, de conformidad con la necesidad del servicio y la potestad nominadora, se privilegiará el encargo de servidores de carrera que cumplan los requisitos del empleo, o, en su defecto, la provisionalidad, en los términos de la normatividad vigente.
- Para vacancias temporales de duración inferior a seis (6) meses, la Dirección de Talento Humano evaluará caso a caso la pertinencia de la provisión transitoria, considerando la continuidad y calidad del servicio, la posibilidad de redistribuir temporalmente funciones y la carga laboral de las dependencias.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano será el instrumento que consolide y registre estas decisiones, permitiendo el seguimiento permanente de las vacancias temporales y de las medidas de cobertura aplicadas.

#### **7.4 Provisión de vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción**

Las vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos y competencias establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y en la normatividad vigente.

En estos nombramientos se observarán, además:

- Los principios de legalidad, transparencia, igualdad y enfoque de género, en la medida en que, aun tratándose de empleos de libre designación, la selección de candidatos debe responder a criterios objetivos de idoneidad.
- La coherencia con el diseño organizacional y el estudio técnico de planta, evitando incrementos injustificados en la estructura directiva y velando por la alineación entre responsabilidades, nivel jerárquico y perfiles.

#### **7.5 Racionalización y redistribución de la planta de personal**

En desarrollo de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de los resultados del estudio técnico, el IDEA avanzará en la racionalización y redistribución de la planta de personal existente, especialmente durante el período en el cual la Ley de Garantías impide la creación o modificación de empleos en la planta.

En este escenario, se privilegiarán medidas como:

- Reubicación de empleos dentro de la planta global, cuando las necesidades del servicio lo exijan y la naturaleza de las funciones lo permita.

- Traslados y asignación de funciones, respetando los derechos de carrera y el perfil de los servidores, para balancear cargas de trabajo entre dependencias.
- Revisión de contratos de prestación de servicios, a la luz del estudio de cargas de trabajo, para identificar funciones misionales o permanentes que deban ser formalizadas y programar su incorporación escalonada en la planta, una vez sea jurídicamente posible.

Estas acciones permitirán aprovechar mejor el talento humano existente, reducir sobrecargas en ciertas dependencias y preparar el terreno para la implementación gradual de los ajustes de planta recomendados por el estudio técnico.

### **7.6 Implementación escalonada de los resultados del estudio técnico de planta.**

El estudio técnico adelantado en 2025 identificó la necesidad de fortalecer la planta de personal en 18 empleos adicionales. No obstante, atendiendo las restricciones derivadas de la Ley de Garantías, así como las consideraciones presupuestales, la racionalización del gasto público y la austeridad del gasto, la Administración definió que la implementación de estas recomendaciones se realizará de manera gradual y priorizada.

Para la vigencia 2026 se proyecta:

- No efectuar creaciones ni modificaciones de planta durante el periodo de vigencia de la Ley de Garantías.
- Priorizar, para el segundo semestre de 2026, la creación y provisión de un primer bloque de intervención, focalizados en las áreas misionales y estratégicas que presentaron mayores brechas de carga laboral en el estudio técnico.
- Dejar programada, en el marco del Plan de Previsión del Talento Humano, el análisis de la posibilidad de escalar las demás conclusiones de los estudios técnicos en vigencias posteriores sujeta a la disponibilidad presupuestal y a la evaluación periódica de las necesidades del servicio.

De esta manera, las medidas de cobertura no solo atienden las vacantes actuales, sino que se articulan con una visión de fortalecimiento progresivo de la capacidad institucional, respetando la normatividad, las restricciones fiscales y los principios de mérito, transparencia y racionalidad del empleo público.

### **7.8 Plan de Previsión gastos CNSC.**

Proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto en el IDEA se encuentra en fase de revisión de puntajes, para luego pasar a la fase de Lista de Elegibles.

Este proceso de selección tendrá un impacto significativo en la Entidad ya que disminuirá el porcentaje de provisionales y gestionará la provisión definitiva de vacantes.

Igual que en cada vigencia y de acuerdo con el marco normativo, el Instituto para el desarrollo de Antioquia -IDEA, apropiará los recursos necesarios para cubrir y financiar todos

los gastos en materia de meritocracia que puedan sufragarse en la vigencia 2026 tales como, desarrollo del proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes acorde con lo establecido en la Circular 017 del 2017 emitida por la Procuraduría General de la Nación y en la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y/o uso de lista de elegibles para empleos iguales o equivalentes conforme a la normatividad.

Para la vigencia 2026 se apropiaron en el presupuesto \$35.000.000.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

Para realizar seguimiento al plan de vacantes y previsión la Entidad:

- Mantendrá actualizado el listado de vacantes existentes en Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, a corto y mediano plazo.

Así mismo, establecer las necesidades de planta acorde con el marco normativo que surja, o las necesidades establecidas por las diferentes dependencias de la entidad.

- Revisará de manera mensual la Planta de Cargos en G+ y enviar reporte a quien haga las veces de jefe de recursos humanos (Director Administrativo) para la toma de decisiones.

### 8.1 Indicadores.

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición de los siguientes indicadores:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.

Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

- **Indicadores de efectividad:**

#### I. Cobertura de vacantes de planta:

El indicador permite establecer el grado de cumplimiento del Plan de Vacantes del IDEA, al relacionar el número de vacantes programadas para ser provistas en la vigencia con aquellas que efectivamente fueron cubiertas por cualquier modalidad de provisión, ya sea definitiva o transitoria.

**Unidad de medida:** Porcentaje (%)

**Fórmula:** % Cobertura del plan = (Vacantes de planta cubiertas en el año / Vacantes de planta programadas para cubrir en el año) × 100

#### Definiciones:

- **Vacantes de planta cubiertas en la vigencia:** Número de empleos de la planta que, estando vacantes al inicio del periodo o generándose durante el mismo, fueron provistos por cualquier modalidad de cobertura:

- Nombramiento En Período De Prueba (Lista De Elegibles)
- Nombramiento en Ascenso
- Nombramiento Ordinario (Libre Nombramiento Y Remoción),
- Nombramiento en Encargo
- Nombramiento Provisional.
- Nombramiento en Comisión.
- **Vacantes de planta programadas para cubrir en la vigencia:**  
Total de vacantes que el Plan Anual de Vacantes/Plan de Previsión definió como objetivo de cobertura para el periodo (no todas las vacantes existentes, solo las que se planeó cubrir).

**Descripción:** Este indicador muestra la eficacia en la ejecución del Plan de Vacantes, midiendo qué porcentaje de las vacantes que se planearon cubrir en la vigencia efectivamente fueron provistas, sin importar la modalidad de provisión utilizada (mérito, libre nombramiento, encargo o provisionalidad).

**Periodicidad.** Anual.

## 2. Indicador de efectividad global en la provisión de la planta.

El indicador mide el grado de ejecución del Plan de Vacantes durante la vigencia.

**Unidad de medida:** Porcentaje (%)

**Fórmula:**  $\% \text{ Cargos provistos} = (\text{Número de cargos de la planta ocupados} / \text{Total de cargos de la planta}) \times 100$

### Definiciones:

- **Número de cargos de la planta actualmente provistos:**  
Total de empleos de la planta que se encuentran ocupados (sin importar el tipo de nombramiento: carrera, libre nombramiento, provisionalidad, período fijo, etc.), según corte de fecha.
- **Número total de cargos que conforman la planta:**  
Total de empleos creados mediante acto administrativo de planta, incluyendo los que se encuentran vacantes.

**Descripción:** Este indicador muestra la efectividad global en la utilización de la planta de personal, al medir qué porcentaje de los cargos creados se encuentran efectivamente ocupados. Permite hacer seguimiento a la tasa de vacancia de la Entidad y al impacto de las diferentes medidas de provisión.

**Periodicidad:** Semestral.

## 8. PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PLAN.

---

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 será divulgado y puesto a disposición de los grupos de interés a través de los siguientes mecanismos de consulta y acceso a la información:

- Publicación en la página web institucional del IDEA, en la sección de transparencia o la que defina la Entidad para tal fin, de manera que cualquier ciudadano pueda conocerlo.
- Reporte y envío al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, cuando este lo requiera, o a través de los instrumentos que defina para el seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente mediante el diligenciamiento del FURAG.

De esta manera, el IDEA asegura la publicidad, transparencia y acceso a la información asociada a la gestión del talento humano, en coherencia con los principios de la función administrativa y las políticas de gestión documental y de información establecidas.