

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 1 de 12

PLAN DE PREVISIÓN ANUAL DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2026

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 2 de 12

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO JURÍDICO	4
1. OBJETIVO	5
2. ALCANCE	5
3. METODOLOGÍA.....	5
4. PLANTA DE PERSONAL DEL IDEAR ANTES DE LA REESTRUCTURACIÓN - (AÑO 2017).....	6
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024	7
6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2025	11
CONTROL DE CAMBIOS.....	12

Índice de tablas

Tabla 1.Planta de Personal IDEAR 1998-----	7
Tabla 2. Distribución de los empleos por naturaleza-----	8
Tabla 3. Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico -----	9
Tabla 4. Empleos de periodo y de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico-----	9
Tabla 5. Planta detallada de empleos-----	9
Tabla 6. Descripción de las vacancias definitivas y temporal -----	11

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Estructura Organizacional IDEAR. Decreto Ordenanzal No. 723/2017	8
---	---

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 3 de 12

INTRODUCCIÓN

La Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR) desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos institucionales, al promover una administración estratégica y eficiente de los recursos humanos. Esta gestión se orienta a fortalecer los procesos internos, asegurando la disponibilidad de personal con las competencias necesarias para alcanzar la misión institucional y responder de manera efectiva a las necesidades del departamento de Arauca.

En concordancia con el marco normativo vigente, particularmente lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, y siguiendo los lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante el Decreto 612 de 2018, el IDEAR presenta su Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026. Este documento constituye una herramienta estratégica para anticipar, planificar y gestionar los requerimientos de personal de la Entidad, con el propósito de garantizar la provisión adecuada de los empleos, fomentar el desarrollo de competencias en los servidores públicos y promover una cultura organizacional basada en el mérito, la eficiencia y la transparencia.

El Plan se enmarca en los principios de la planeación estratégica del talento humano, asegurando la identificación de vacantes actuales y futuras, así como la implementación de acciones orientadas a suplirlas mediante procesos meritocráticos. De esta manera, se busca no solo cumplir con los requerimientos legales, sino también consolidar una administración pública que responda a los desafíos del entorno y a las expectativas de los ciudadanos.

A través de este Plan, el IDEAR reafirma su compromiso con la construcción de una gestión pública moderna y efectiva, capaz de impulsar el desarrollo del departamento de Arauca y contribuir al bienestar de sus habitantes.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 4 de 12

MARCO JURÍDICO

El Plan de Previsión Anual de Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR se fundamenta principalmente en la responsabilidad asignada a las unidades de personal a través de la Ley 909 del 2004 de la siguiente manera:

Ley 909 de 2004 referente al ingreso a los empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva menciona lo siguiente:

“Artículo 15 literal a y b, el cual determina “a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y 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 políticas*”

“Artículo 17. *Planes y plantas de empleos:*

1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. (...)*

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 5 de 12

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVO

Garantizar la disponibilidad de personal competente para desempeñar los empleos de la Institución en igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público, mediante la aplicación de los principios consagrados en la norma como la igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos tiene un alcance integral que abarca la totalidad de la planta de personal del Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR). Este plan se aplica de manera transversal a todos los empleos y dependencias de la Entidad, garantizando que las estrategias y acciones implementadas impacten de manera efectiva en la gestión y desarrollo del talento humano, en concordancia con los objetivos institucionales y los lineamientos normativos vigentes.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo de Arauca (IDEAR) fue diseñado en alineación con los lineamientos metodológicos y las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este enfoque asegura que la planificación esté fundamentada en estándares técnicos y en las normativas vigentes para la gestión del talento humano en el sector público.

La formulación del plan se desarrolló con base en dos componentes principales:

1. **Análisis de necesidades de personal**, orientado a identificar las brechas actuales y futuras en la planta de personal, así como a prever las acciones requeridas para satisfacer dichas necesidades.
2. **Identificación de fuentes de financiación**, lo que permite garantizar la sostenibilidad de las acciones planteadas y la provisión de los recursos humanos necesarios.

Es importante destacar que, mediante el Decreto Ordenanzal No. 723 de 2017, el IDEAR fue objeto de una transformación estructural que incrementó su planta de personal, pasando de 17 a 34 cargos.

Esta nueva estructura se desglosa de la siguiente manera:

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 6 de 12

- 1 empleo de período,
- 17 empleos de carrera administrativa, y
- 16 empleos de libre nombramiento y remoción.

Este marco metodológico asegura que el Plan de Previsión de Recursos Humanos esté orientado a fortalecer la capacidad institucional, promoviendo la gestión estratégica y eficiente del talento humano, en función de los objetivos misionales del IDEAR y las necesidades del territorio.

4. PLANTA DE PERSONAL DEL IDEAR ANTES DE LA REESTRUCTURACIÓN - (AÑO 2017)

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR es un establecimiento público de carácter departamental, descentralizado, dedicado al fomento, promoción y desarrollo socioeconómico del Departamento de Arauca y su región. Su creación está enmarcada en los artículos 70 a 80 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 1221 de 1986 y el Decreto 229 de 1992, contando con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

El IDEAR fue creado mediante la Ordenanza No. 13 del 31 de julio de 1998, con una estructura inicial de 17 servidores públicos vinculados bajo las modalidades de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad. Desde sus inicios, la Entidad ha tenido como propósito fundamental contribuir al desarrollo integral de la región, fomentando la actividad de financiación como herramienta clave para impulsar el crecimiento económico, la inclusión social y la sostenibilidad en el territorio.

A lo largo de los años, el IDEAR ha evolucionado para adaptarse a las necesidades del Departamento de Arauca, fortaleciendo su capacidad institucional y su compromiso con la promoción de iniciativas que impacten positivamente en la calidad de vida de sus habitantes.

▪ Planta de Personal Inicial del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR (1998)

Al momento de su creación en 1998, el Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR contaba con una planta de personal compuesta por 17 servidores públicos. Estos cargos se encontraban distribuidos según las siguientes modalidades de vinculación:

Libre Nombramiento y Remoción: Personal de confianza y asesoría, designado directamente por la autoridad competente para desempeñar funciones estratégicas y de dirección.

Carrera Administrativa: Empleos que garantizan la estabilidad laboral y el ingreso mediante procesos meritocráticos, asegurando un desempeño basado en competencias.

Provisionalidad: Vinculaciones temporales en empleos de carrera administrativa, generalmente para atender necesidades urgentes o mientras se surten los procesos de selección definitivos.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 7 de 12

Esta estructura inicial fue diseñada para atender las demandas administrativas y operativas de la Entidad, alineándose con su propósito misional de promover el desarrollo socioeconómico del Departamento de Arauca a través de actividades de financiación.

A continuación, se detalla la planta de personal cuando fue creado el Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR en el año 1998:

Tabla 1. Planta de Personal IDEAR 1998

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos	Clase de Vinculación
Técnico	314	07	3	Provisional
Técnico	314	07	1	Provisional
Profesional	219	03	6	Provisional
Director Técnico	026	03	2	Libre Nombramiento y Remoción
Auxiliar Administrativa	407	09	1	Carrera Administrativa
Asesor	102	02	2	Libre Nombramiento y Remoción
Secretaria Ejecutiva	425	10	1	Provisional
Gerente	034	04	1	Libre Nombramiento y Remoción
Total, Planta de personal				17

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR desempeña actividades relacionadas con la colocación de recursos financieros, en cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (EOSF), la Circular 034 de 2013 emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia y el Decreto 1068 de 2015 (que compendia el Decreto 1117 de 2013).

En atención a los lineamientos, objetivos y responsabilidades definidos por el Gobierno Nacional a través de estas normativas, el IDEAR ha identificado la necesidad de ajustar su marco normativo interno para alinearlo con el entorno legal vigente. Esto incluye la precisión de los objetivos y funciones del Instituto, maximizando las oportunidades que dicho marco ofrece para su fortalecimiento institucional.

Como parte de este proceso de ajuste y crecimiento, se identificaron componentes estratégicos clave para el fortalecimiento del IDEAR, entre ellos:

- La creación y diversificación de un nuevo portafolio de servicios.
- La implementación de nuevos procesos estratégicos, misionales y administrativos.
- El cumplimiento eficiente de sus funciones, acorde con los retos y oportunidades actuales.

En consecuencia, el Instituto de Desarrollo de Arauca fue transformado mediante el Decreto Ordenanza No. 723 del 25 de octubre de 2017. Posteriormente, mediante el Acuerdo No. 010 del 07 de noviembre de 2017, se

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 8 de 12

estableció una nueva planta de personal, incrementando los cargos de 17 a un total de 34 empleos. Esta estructura actual incluye las siguientes características:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Para funciones de dirección y confianza estratégica.

Empleos de Carrera Administrativa: Vinculados bajo procesos meritocráticos, asegurando la estabilidad y competencias en el desempeño de funciones.

Empleo de Período Fijo: Diseñado para responder a las necesidades particulares de la Entidad dentro de periodos específicos.

Esta ampliación y reestructuración responden a la misión institucional del IDEAR, asegurando que cuente con el talento humano necesario para consolidar su rol como agente de desarrollo socioeconómico en el Departamento de Arauca.

Ilustración 1. Estructura Organizacional IDEAR. Decreto Ordenanzal No. 723/2017

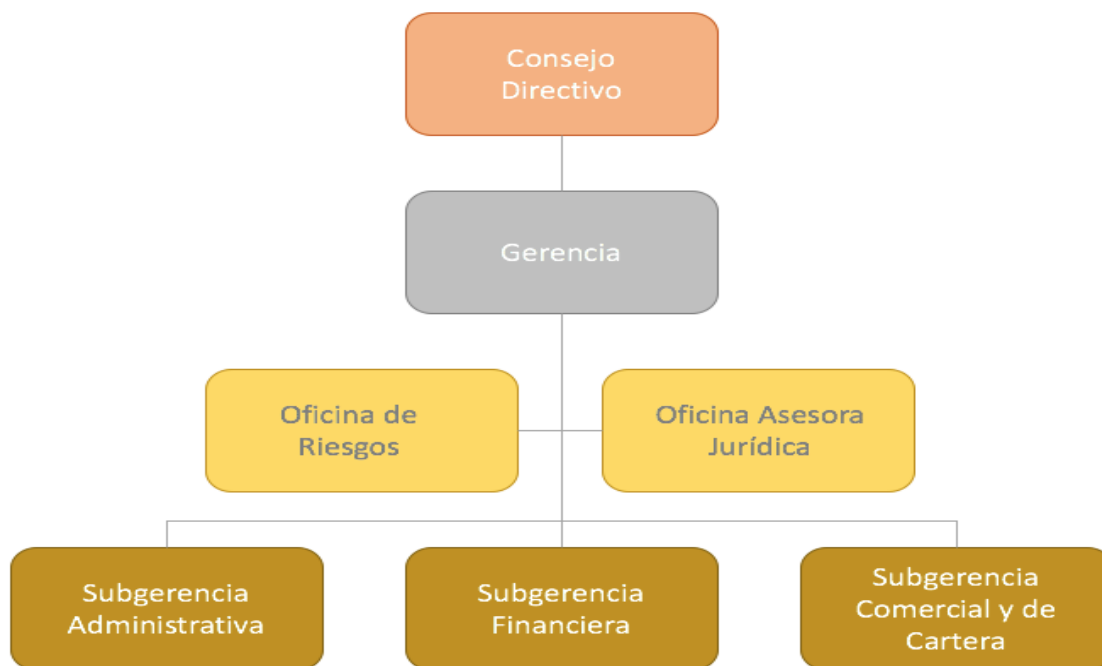


Tabla 2. Distribución de los empleos por naturaleza

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS	CANTIDAD
De periodo	1
Carrera Administrativa	17
Libre Nombramiento y Remoción	16
Total	34

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 9 de 12

Tabla 3. Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico

NIVEL	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Profesional	11
Técnico	4
Asistencial	2
Total	17

Tabla 4. Empleos de periodo y de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico

NIVEL	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	4
Técnico	6
Asistencial	0
Total	17

Tabla 5. Planta detallada de empleos

TIPO DE CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Directivo	039	04	1
	Directivo	090	03	3
	Directivo	006	02	1
	Profesional Universitario	219	04	2
	Profesional Universitario	219	03	1
	Profesional Universitario	201	03	1
	Asesor (Jurídica)	115	02	1
	Técnico Administrativo	367	06	6
	Total, libre nombramiento y remoción			16
PERIODO FIJO	Asesor (Control Interno)	105	02	1
	Total, periodo fijo			1
CARRERA ADMINISTRATIVA	Profesional Especializado	222	06	1
	Profesional Especializado	222	05	3
	Profesional Universitario	219	03	5
	Profesional Universitario	219	01	2
	Técnico Administrativo	367	06	2
	Técnico Operativo	314	07	1
	Técnico Operativo	314	06	1
	Asistencial	425	10	1
	Asistencial	407	09	1
	Total, empleos provistos en carrera administrativa			17
	TOTAL, PLANTA DE PERSONAL			34

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 10 de 12

La planta de personal del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, desde el año 2017 se ha mantenido hasta la fecha, con el número de empleos que fueron aprobados a través de la Ordenanza No. 723 del 2017, lo anterior teniendo en cuenta que se encuentra acorde con la estructura organizacional actual.

De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento a la normatividad legal vigente, En el marco de la Convocatoria 1046 de 2019 – TERRITORIAL 2019, el Instituto de Desarrollo de Arauca- IDEAR, ofertó mediante el Acuerdo No. 20191000000996 del 04 de marzo de 2019 dieciséis (16) empleos que se encontraban en vacancia temporal con el fin de proveer definitivamente dichos empleos.

En virtud de lo anterior, y una vez finalizadas todas las etapas del proceso de selección y de acuerdo con los resultados reflejados en las listas de elegibles y en estricto orden de mérito a lo largo del año 2022, se cubrieron las dieciséis (16) vacantes ofertadas, actualmente se encuentran 17 empleos en carrera administrativa, teniendo en cuenta que antes de ofertar las 16 vacantes se encontraba vinculada una servidora pública en carrera desde el año 2000.

Para la vigencia 2025 se presentaron las siguientes novedades en vacancias en el IDEAR:

- 1- Vacancia definitiva del empleo del nivel Profesional, denominación Profesional Especializado, código 222, grado 06, Área funcional: Proceso Comercial, Cartera y Formulación de Proyectos, el cual fue informado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el proceso fue revisado por la profesional Daissy Viviana Albarracín Lara, quien es la coordinadora para el Departamento de Arauca del proceso de la Convocatoria Territorial No. 11, el pago de los costos para participar en la convocatoria ya fueron sufragados por el IDEAR, el Instituto se encuentra a la espera que la CNSC informe del siguiente paso a seguir para acatar sus directrices.
- 2- Vacancia definitiva del nivel asistencial, denominación Auxiliar Administrativo, código 407, grado 09 Área Funcional: Proceso de Gestión Documental, adscrito a la Subgerencia Administrativa de la planta global del IDEAR, por motivos del deceso de la titular del empleo.
- 3- Vacancia definitiva del nivel profesional, denominación Profesional Especializado, código 222, grado 06, Área funcional: Proceso de Contabilidad y presupuesto, adscrito a la subgerencia administrativa de la planta global del IDEAR, solicitó permiso por 6 meses para cumplir el periodo de prueba en un empleo en la Ciudad de Medellín, en la Entidad Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, teniendo en cuenta que gana convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Asimismo, la Gerencia emitió acto administrativo por medio del cual se declara en vacancia definitiva este empleo por los motivos antes señalados.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 11 de 12

Igualmente se dio cumplimiento a la norma, la cual menciona: Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1930 de 2019.

Igualmente, la Ley 909 de 2004, dice: ***“Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente,*** por lo anterior y una vez revisadas la planta de personal y los servidores públicas que se encuentran vinculados en carrera administrativa se constató que el empleo que se encuentra en vacancia definitiva por el deceso de la titular es el último que se encuentra en la planta de personal.

Asimismo, se informó a la Gerencia que por ser un empleo que se encuentra de último en la planta de personal, es decir, que no existe un empleo inferior a este, la vinculación para proveerlo será de manera provisional.

Tabla 6. Descripción de las vacancias definitivas y temporal

CANTIDAD DE EMPLEOS	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	AREA FUNCIONAL
1	Profesional	Profesional Especializado	222	06	Contabilidad y Presupuesto.
1	Profesional	Profesional Especializado	222	05	Comercial, Cartera y Formulación de Proyectos.
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	09	Gestión Documental

6. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2026

En cumplimiento del Acuerdo No.16 del 23/12/2025, “Por medio de la cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026”, se apropiaron los recursos necesarios para garantizar los gastos de funcionamiento, incluidos los correspondientes a la planta de personal.

El valor total destinado a los gastos de personal asciende a \$4.819.437.282 asegurando con ello la financiación del 100% de los empleos contemplados en la planta de personal del Instituto.

Con base en esta asignación presupuestal, el IDEAR cuenta con los recursos suficientes para cubrir los salarios, prestaciones sociales, aportes patronales, y demás obligaciones derivadas de la planta de personal durante la vigencia 2026.

Este presupuesto refleja el compromiso del Instituto con la estabilidad laboral y el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con su talento humano, garantizando así el normal funcionamiento de las actividades misionales y administrativas.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-04
		Versión: 07
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 26/01/2026
		Página: 12 de 12

CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha de Aprobación (D/M/A)	Descripción del cambio
01	21 de mayo de 2020	Adopción del Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta No. 03 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
02	17 de febrero de 2021	Actualización Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta No. 02 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
03	30 de enero de 2023	Actualización Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta No. 01 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
04	29 de enero de 2024	Actualización Plan De Previsión Anual de Recursos Humanos, mediante Acta No. 01 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
05	04 de junio de 2024	Actualización de la codificación del proceso y de los documentos en cumplimiento de la norma ISO9001:2015.
06	29 de enero de 2025	Actualización del Plan de Previsión de Recursos Humanos, mediante Acta No.01 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
07	21 de enero de 2026	Actualización del Plan de Previsión de Recursos Humanos, mediante Acta No.02 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se actualizó el dato de los recursos de la planta de personal para la vigencia 2026, y las novedades de los cargos vacantes.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: LAURA ESMERALDA CISNEROS	Nombre: DANIELA MARIACA MONTES	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 02 del 21 de enero de 2026.
Cargo: PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	Cargo: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: N/A
Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 13 de enero de 2026	Fecha: 15 de enero de 2026	Fecha: 21 de enero de 2026
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela / Profesional Apoyo SIG		