



RESOLUCIÓN No. 002

FECHA: 16 de enero de 2025



POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL COMITÉ, Y EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL PARA LA VIGENCIA 2025

El Representante Legal y Gerente de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural del Municipio de El Carmen de Viboral EDUR, en uso de sus atribuciones legales y las facultades otorgadas por el Concejo Municipal de El Carmen de Viboral mediante el Acuerdo Municipal 004 de 2021, el Acuerdo Directivo N° 003 del 13 de agosto de 2021 de la Junta Directiva y especialmente las conferidas por el Decreto Nacional 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: “Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal” (Decreto 1227 de 2005 art. 85).

Que dentro del presupuesto y su desagregación de gastos aprobado por el COMFIS y la Junta Directiva para LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL., se fijó para las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos el valor de: \$5.000.000, según los rubros presupuestales que se describen a continuación:

2.1.2.02.02.009.02	GASTOS BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	\$5.000.000
--------------------	--------------------------------------	-------------

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece. “Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”



RESOLUCIÓN No. 002

FECHA: 16 de enero de 2025



Que el artículo 42 de la Constitución Política Colombia, establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social.

Que en la sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: “A modo de conclusión conviene reiterar que “el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”.

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Que en los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 se estipula que son derechos de todos los servidores públicos “4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 estipula. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Que, para el buen funcionamiento de la Entidad y desempeño de los funcionarios, se revisaron las necesidades de capacitación y de bienestar social e incentivos y de acuerdo con la capacidad de inversión de la Entidad y la normatividad vigente, el Gerente en conjunto con el comité de bienestar social elaboró la propuesta del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para el año 2024.



RESOLUCIÓN No. 002

FECHA: 16 de enero de 2025



Que corresponde al jefe de cada Entidad adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos acorde al presupuesto aprobado por el COMFIS Municipal y la Junta Directiva de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL.

Que se debe cumplir con las normas vigentes sobre la formulación, adopción, ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para los funcionarios en LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL para la vigencia 2025.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el comité de bienestar social e incentivos dentro de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL, que será conformado por:

- Gerente.
- Directora Administrativa y Financiera.
- Profesional Jurídico.

ARTÍCULO 2. Adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL., para la vigencia 2025 como se encuentra estipulado en el anexo 1, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 3. Las fechas de ejecución de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos podrán ser modificadas mediante actas del comité de bienestar social, acorde a las necesidades institucionales.

ARTÍCULO 4. El responsable de la ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos será del Gerente de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL.

ARTÍCULO 5. Los recursos sobrantes de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos que no se puedan ejecutar por circunstancias ajenas a la Entidad, podrán ser destinadas previa aprobación en acta del comité de bienestar social, a otras actividades que se encuentren incluidas dentro del plan aprobado en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 6. Para la vigencia 2024, se adoptará el plan de bienestar mediante la presente resolución, las demás vigencias, deberá discutirse el plan en el comité de bienestar e incentivos.

ARTÍCULO 7. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



EDUR

Empresa de Desarrollo Urbano y Rural

RESOLUCIÓN No. 002

FECHA: 16 de enero de 2025



Municipio
El Carmen de Viboral

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

MARCO ANTONIO DÍAZ MEDINA
Gerente EDUR.

Firmada en El Carmen de Viboral a los dieciséis (16) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

Anexo: PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL AÑO 2024
(12 Folios)

Elaboró: Llarleny Gómez Serna
Profesional Jurídico.

Revisó y aprobó: Marco Antonio Díaz Medina
Gerente



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

2025

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL - EDUR
DEL MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL**



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1..... Objetivo Específicos	4
.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. MARCO CONCEPTUAL.....	4
5.1. Carrera administrativa.....	4
5.2. Niveles Jerárquicos.....	5
5.3. Formas de provisión.....	5
6. REPORTE VACANTES.....	6
6.1. Vacante Definitiva	6
6.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	6
6.3 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	7
6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN	7
6.5 PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.....	7
7. CONCLUSIÓN	8
8. BIBLIOGRAFÍA	8



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



1. INTRODUCCIÓN.

La Gerencia, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL, presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV) y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PTH). Así, de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia (en adelante C.N.), que establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Determinan la obligación en cabeza de las autoridades administrativas de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, a partir de un efectivo diseño de sus procedimientos. Por lo anterior, con el propósito fundamental que la Entidad cuente con el adecuado talento humano para el cumplimiento de sus funciones, el presente PLAN pretende partir de un análisis descriptivo del total de vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata, dicho plan favorecerá la racionalidad de los procesos de selección. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

2. OBJETIVO GENERAL.

El Plan Anual de Vacantes 2025, tiene por objetivo proveer a la Entidad de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la entidad, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



2.1. Objetivo Específicos.

Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.

Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.

Proveer a la Entidad de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

3. ALCANCE.

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la Entidad. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015.

5. MARCO CONCEPTUAL.

5.1. Carrera administrativa:

Definida como “un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes”¹ .

5.2. Niveles Jerárquicos.

Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	Desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFP

5.3. Formas de provisión.

5.3.1 Encargo: El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”.

¹ C. Const., Sent. C-288, may. 20/2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



5.3.2. Nombramiento Provisional: El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

5.3.3. Sin Proveer: En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

5.3.4. Vacante Definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. REPORTE VACANTES.

6.1. Vacante Definitiva.

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL, VDCA
0	0	0	0
0%	0%	0%	0%

Elaboración propia- 2024.

6.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL, está conformada por un total de cinco empleos, las vacantes son distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- Vacantes definitivas: 0
- Vacantes temporales: 0
- Empleos temporales: 0
- Profesional: 0
- Técnico: 0
- Asistencial: 0
- Vacantes definitivas: 0



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 100%.

6.3 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. Para la vigencia 2025, no se espera la provisión de cargos por concurso público de méritos. Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, por tratarse de cargos que no son de carrera administrativa, se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Entidad.

6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia se analizó las hojas de vida de los servidores de la Entidad con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación, ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

6.5 PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.

En LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL, se encuentran 0 empleados en situación de pre-pensionados; a lo cual desde la entidad se desarrollarán estrategias que permitan ir elaborando actividades en el marco del retiro asistido. Estas actividades se desarrollarán por medio del Plan de Bienestar e Incentivos.



Municipio
El Carmen de Viboral

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – EDUR
MUNICIPIO EL CARMEN DE VIBORAL – ANTIOQUIA
NIT. 901521260-2



6.6 ESTUDIO DE PLANTA TEMPORAL.

En LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL EL CARMEN DE VIBORAL, se realizará el estudio técnico para determinar la viabilidad y conveniencia, de la planta de cargos temporal.

7. CONCLUSIÓN.

La Gerencia DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DEL MUNICIPIO DE EL CARMEN DE VIBORAL deberá remitir continuamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MERITO Y LA OPORTUNIDAD –SIMO–, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información en la medida que se presenten nuevas situaciones. De esta manera, se consolidará la Oferta Pública de Empleos –OPEC–, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

7. BIBLIOGRAFÍA.

Amaya, D. Betancur, L. Corredor, Y. Hernández, H. Rosalba, B. Vigoya, A. “PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS”. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2005.

López Medina, Diego. “MANUAL DE ESCRITURA JURÍDICA”. Legis. Bogotá, 2005.