

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN

Período

2026

Enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO LEGAL.....	4
3.	OBJETIVO GENERAL	4
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5.	METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	4
6.	ACTIVIDADES.....	12
7.	META	12
8.	INDICADOR.....	12
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	14

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales, el área de Gestión de Talento Humano de la Entidad, está comprometida con el desarrollo estratégico de la Entidad, toda vez que garantiza el recurso humano necesario bajo criterios de cualificación laboral y competencia, lo que permite asegurar la herramienta más importante para el logro de los objetivos estratégicos.

En el presente documento se podrá encontrar, El Plan de Anual de Previsión de Recursos Humanos 2026, buscando actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio; y de otro lado, El Plan Anual de Vacantes 2025, generando el reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa en los que se encuentran al momento de la elaboración de este.

2. MARCO LEGAL

En la Empresa **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE** no se cuenta con empleos de Carrera Administrativa establecidos dentro del marco legal de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto único Reglamentario No.1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017, donde se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera. Sin embargo, contamos con 6 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno los cuales en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias de planificación técnica y financiera para la gestión de la planta de personal de **RENTAN-EICE**, mediante la identificación sistemática de las vacantes y la programación de la provisión de cargos, asegurando la disponibilidad de capital humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las necesidades de personal de la Empresa de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta de la Entidad, así como la administración y actualización de la información constante de la misma.

Adelantar las gestiones administrativas y presupuestales necesarias para cubrir los cargos vacantes, respetando la normatividad vigente y la disponibilidad financiera de la Empresa.

Analizar y prever las vacancias temporales o definitivas derivadas de pre-pensiones, licencias, vacaciones o retiros, definiendo mecanismos de cobertura que mitiguen el impacto en la operación.

5. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, los Planes anuales de vacantes "*son un instrumento que tienen como fin, la*

administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal", siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

Para la elaboración del presente Plan de Vacantes y Previsión, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se analizó la planta de personal vigente, el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la vinculación de personal.

La planta de empleos de **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE**, se compone de 70 empleos públicos, 6 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno y 63 trabajadores oficiales. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, el plan de vacantes que a continuación presenta la Entidad se desarrolla únicamente en lo que corresponde a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; respecto a los trabajadores oficiales, no les compete el régimen señalado en la Ley 909 de 2004, solo se hace mención en cuanto al número y perfil del trabajador a contratar.

De esta manera, en el Plan anual de vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, registrando los requisitos que en los términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

PLANTA DE PERSONAL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO
1	DIRECTIVO	GERENTE GENERAL
1	DIRECTIVO	SUBGERENTE DE OPERACIONES Y ACTIVOS
1	DIRECTIVO	SUBGERENTE PLANEACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS PMO
1	DIRECTIVO	SUBGERENTE DE EJECUCIÓN
1	DIRECTIVO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
1	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador de Antioquia por un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Empresa, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación de la gestión del bienestar y gestión del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Empleos
Directivo	Director de TI y seguridad de la información	68	1	1
Directivo	Director de Planeación Institucional	50	1	1
Directivo	Director activos operativos mantenimiento	9	1	1
Directivo	Director Operaciones	9	1	1
Directivo	Director de Estructuración de Proyectos	90	1	1
Directivo	Director Diseño e innovación	9	1	1

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Empleos
Directivo	Director de gestión social	9	1	1
Directivo	Director de Ejecución	9	1	1
Directivo	Director de Proyectos Especiales	9	1	1
Directivo	Gerente de Proyecto	50	1	3
Directivo	Director de Contabilidad	9	1	1
Directivo	Director de Tesorería	9	1	1
Directivo	Director Administrativo	9	1	1
Directivo	Director contractual	50	1	1
Directivo	Director asuntos jurídicos	50	1	1
Profesional	Comunicador social	222	3	1
Profesional	Coordinador de Control Interno	219	1	1
Profesional	Jefe comercial	222	4	1
Profesional	Asesor comercial	222	2	1
Profesional	Ingeniero de operaciones	222	2	2
Profesional	Ingeniero ambiental	222	2	1
Profesional	Analista costos y presupuesto	219	1	1

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Empleos
Profesional	Profesional de apoyo diseño e innovación	219	1	1
Profesional	Profesional apoyo gestión social	219	1	1
Profesional	Jefe de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	222	2	1
Profesional	Profesional de apoyo de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	219	1	1
Profesional	Jefe de ejecución de equipamientos y espacio público	222	2	1
Profesional	Profesional de apoyo de ejecución de equipamientos y espacio público	219	1	1
Profesional	Analista Financiero y Presupuestal	219	1	1
Profesional	Administrador de costos	222	2	1
Profesional	Jefe de SST	222	2	1
Profesional	Jefe de Gestión Humana	222	2	1
Profesional	Abogado Asuntos Jurídicos	222	4	1
Profesional	Abogado Contractual	219	1	1
Profesional	Jefe de compras	222	4	1
Técnico	Técnico mantenimiento	314	1	1
Asistencial	Asistente de gerencia	425	5	1
Asistencial	Auxiliar apoyo de TI y seguridad de la información	407	7	1

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Empleos
Asistencial	Auxiliar de Control Interno	407	1	1
Asistencial	Analista SIGC	219	7	1
Asistencial	Coordinador mantenimiento o maquinaria	407	5	1
Asistencial	Auxiliar Mantenimiento	490	3	1
Asistencial	Almacenista	407	2	1
Asistencial	Coordinador vehicular	407	5	1
Asistencial	Auxiliar administrativo	407	1	1
Asistencial	Coordinador de emergencias viales	407	5	1
Asistencial	Auxiliar administrativo	407	1	1
Asistencial	Operador Maquinaria (vibrocompactador - motoniveladora)	487	1	2
Asistencial	Analista costos y presupuesto	407	5	1
Asistencial	Analista de Contabilidad	407	5	1
Asistencial	Auxiliar Contable	407	1	1
Asistencial	Analista de Tesorería	407	5	1
Asistencial	Analista de Gestión Humana	407	5	1
Asistencial	Analista de Archivo	407	5	1
Asistencial	Analista facturación	407	5	1
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	1
Asistencial	Mensajero	480	1	1
Asistencial	Auxiliar de compras	407	1	2

Vacantes Actuales

TRABAJADORES OFICIALES		
NIVEL	CARGO	PROVISTO
Directivo	Director Gestión Social	NO
Directivo	Director de Proyectos Especiales	NO
Directivo	Gerente de Proyecto (3)	NO
Directivo	Director Asuntos Jurídicos	NO
Profesional	Profesional Apoyo Gestión Social	NO
Profesional	Jefe de SST	NO
Profesional	Jefe de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	NO
Profesional	Profesional de Apoyo de Ejecución de Proyectos Viales y SSPP	NO
Profesional	Jefe de Ejecución de Equipamientos y Espacio Público	NO
Profesional	Profesional de Apoyo de Ejecución de Equipamientos y Espacio Público	NO
Asistencial	Auxiliar de Control Interno	NO
Asistencial	Auxiliar Administrativo Activos Operativos Mantenimiento	NO
Asistencial	Auxiliar de Compras (2)	NO
Asistencial	Analista Costos y Presupuesto de Estructuración de Proyectos	NO

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes tales como la renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

La Subgerencia Administrativa, Financiera a través de la oficina de Gestión del Talento Humano de **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE**, proyectará dentro del primer mes del año, los cargos vacantes y actualizará periódicamente el plan cada vez que ocurra una

vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad a los establecido en la Ley 909 de 2004, la empresa implementará el siguiente procedimiento:

Teniendo en cuenta que no se cuenta con empleos de carrera, pero si empleados de libre nombramiento y remoción, para lo cual la provisión de estos empleos vacantes se adelantará mediante el nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción:

Nombramiento ordinario: se produce cuando una persona va a desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y cumpla los requisitos de ley.

Los cargos de libre nombramiento y remoción según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley. De acuerdo con la Ley 909 de 2004, los empleos 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.

Requisitos para el nombramiento:

Identificación de la Necesidad de provisión de la Vacante.

Recibir hojas de vida y verificar documentos.

Elaborar acto administrativo y comunicar.

Verificación de requisitos para la toma de posesión.

Proyectar acta de posesión.

Trabajadores oficiales: El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo a los que se denominan trabajadores oficiales. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE** está conformada además de los empleados públicos por trabajadores oficiales, al corresponder la Empresa a este tipo de Entidad.

A su vez, la Ley 909 de 2004 establece que no es de su regulación los trabajadores oficiales ya que no corresponden a empleos de carrera, por lo que su provisión no debe acoger el marco normativo de la Ley de empleo público, siendo **RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE** la encargada de establecer el proceso para su selección, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 frente a la vinculación.

Proyecciones retiro del servicio:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, la competencia para efectuar la remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado (Parágrafo 2° del artículo 41 de la ley 909 de 2004).

Las situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

6. ACTIVIDADES

Se llevarán a cabo las siguientes actividades:

1. Actualizar diagnóstico de planta y vacantes (periodicidad permanente)
2. Realizar seguimiento periódico al estado de vacantes. (reportes a Gerencia trimestralmente)
3. Evaluar requisitos y competencias para formalizar la vinculación (lista de chequeo, contrato, posesión-periodicidad permanente)

7. META

Garantizar la actualización permanente del inventario de vacantes y asegurar la cobertura oportuna de las necesidades de personal de acuerdo con el marco normativo y los requerimientos de las dependencias.

8. INDICADOR

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y provisión de empleos.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y provisión de empleos.
- Indicador de efectividad:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cumplimiento de Actividades	$\frac{\text{Actividades ejecutadas / Actividades programadas}}{100} *$	Trimestral

9. CONTROL DE CAMBIOS

Nº. de Versión	Fecha de Versión	Autor	Revisado por	Aprobado por	Descripción del cambio
1	30/01/2025	Jefe de Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento
2	28/01/2026	Jefe de Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización del Plan en cumplimiento al Decreto 612 de 2018