

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

**Dirección de Talento Humano
Diciembre – 2025**

**Agencia de Desarrollo Rural
Vigencia 2026**

Versión 01

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

ÍNDICE DE CONTENIDO

1 CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
2 INTRODUCCIÓN	3
3 OBJETIVO DEL PLAN.....	4
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4 MARCO NORMATIVO.....	4
5 DEFINICIONES	5
6 ALCANCE	7
7 DESARROLLO DEL PLAN.....	7
IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ...	9
CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO	10
7.1 ESTRATEGIAS Y ACCIONES	11
7.2 RESPONSABLES.....	13
8 RECURSOS.....	13
9 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
9.1 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO.....	13
9.2 INDICADORES DE SEGUIMIENTO	13
10 RESULTADOS ESPERADOS.....	13
11 GESTIÓN DE RIESGOS	14

 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

1 CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL

Tabla 1 Control de cambios plan en ejecución

CONTROL DE CAMBIOS PLAN EN EJECUCIÓN			
VERSIÓN	FECHA	INSTANCIA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
01	26/12/2025	Comité institucional de evaluación y desempeño	Formulación del Plan

Tabla 2 Articulación Marco Estratégico

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS 16: Instituciones sólidas, eficaces y transparentes. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico (empleo público digno, planeado y sostenible).
Plan Nacional de Desarrollo (2022 - 2026)	Transformación del campo. Desarrollo rural con enfoque territorial. Fortalecimiento de la institucionalidad agraria
Plan Estratégico Sectorial (2022 -2026)	Transformación 1: Reforma agraria
Plan Estratégico Institucional (2023 - 2026)	Fortalecimiento institucional
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Dimensión Talento Humano del MIPG
Proceso Institucional	Transversal a todos los procesos.

2 INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Agencia de Desarrollo Rural y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de personal durante la vigencia 2026.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Artículo 17. “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.”

El Plan de Previsión de Recursos Humanos complementa al PAV al proyectar la disponibilidad de personal durante los procesos de selección o ante la existencia de vacantes temporales, licencias, encargos o proyectos especiales, asegurando la continuidad operativa y la adecuada prestación del servicio público

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, y mientras este proceso se desarrolla, la entidad podrá recurrir a figuras administrativas transitorias como el encargo o la provisionalidad. En los casos en que no sea posible ocupar un cargo por falta de cumplimiento de requisitos o inexistencia de candidatos idóneos, se procederá a declarar la vacante sin proveer, en cumplimiento de la normativa vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) reconoce la importancia de planificar y gestionar de manera técnica su talento humano, mediante el seguimiento continuo de las vacantes definitivas y temporales, garantizando la adecuada prestación de los servicios institucionales, la eficiencia administrativa y la atracción de personal idóneo, competente y comprometido con los fines misionales de la entidad.

3 OBJETIVO DEL PLAN

Planear la provisión de empleos para la vigencia 2026 de manera técnica y económica atendiendo las necesidades de personal de la Agencia de Desarrollo Rural teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos, capacidades, competencias de los aspirantes.

3.1 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de personal en cada una de las dependencias de la ADR para el 2026.
- Verificar las metodologías que cubran las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.
- Establecer la estimación de costos del personal y asegurar su financiación en el presupuesto asignado.
- Proyectar la provisión de empleos en vacancia definitiva mediante concurso de méritos y encargo o provisionalidad según corresponda.

4 MARCO NORMATIVO

Tabla 3 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Ley	909	2004	Literal b) artículo 15, el cual 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	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
			<p>Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso.</p> <p>Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales (Ver Ley 1960 de 2019, adiciona Concursos de ascenso).</p> <p>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”.</p> <p>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”. (Ver Ley 1960 de 2019, modifica provisión por medio de encargos).</p>
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública .5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
Decreto	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

5 DEFINICIONES

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004). Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

6 ALCANCE

El Plan de Previsión de Vacantes 2026 tiene como propósito asegurar la continuidad del servicio público en la Agencia de Desarrollo Rural mediante la provisión de las vacantes definitivas y temporales que se generen por las distintas situaciones administrativas de los servidores públicos. Para ello, se utilizarán las figuras establecidas por la función pública y la normativa vigente.

Este plan se orienta a garantizar el cumplimiento de la misionalidad de la Agencia, enfocada en la promoción, estructuración, cofinanciación y ejecución de planes y proyectos integrales de desarrollo agropecuario y rural, así como en el fortalecimiento de capacidades para mejorar la gestión del desarrollo rural integral con enfoque territorial, contribuyendo a la transformación del campo colombiano.

7 DESARROLLO DEL PLAN

La Agencia de Desarrollo Rural cuenta con una planta permanente compuesta por 114 empleos, en donde el 23% corresponde a empleos de Libre Nombramiento y Remoción (26 empleos) y el 77% empleos de Carrera Administrativa - CA (88 empleos). El nivel jerárquico más representativo en la planta de personal son los empleos denominados "Gestor", los cuales se caracterizan por ser empleos de profesionales especializados. El 58% de los empleos se encuentran ubicados en la sede central y 42% en las 13 Unidades Técnicas Territoriales.

De los 88 empleos de Carrera Administrativa, 44 empleos se encuentran provistos en propiedad por Servidores inscritos en el Registro público de Carrera Administrativa (RPCA) 8 en encargo en vacaciones temporales y definitivas, Por último, 14 empleos se encuentran provistos por personal provisional y 21 empleos se encuentra disponibles, sin proveer. En cuanto a los 26 empleos de LNYR (libre nombramiento y remoción) se encuentran provistos 24 y 2 sin proveer del 100% de la planta.

Tabla 1 Total empleos por tipo de vinculación

NIVEL	LNR	CA	TOTAL
DIRECTIVO	18		18
ASESOR	5		5
PROFESIONAL	1	59	60
TÉCNICO	2	29	31
TOTAL	26	88	114

LNR: Libre Nombramiento y Remoción

CA: Carrera Administrativa

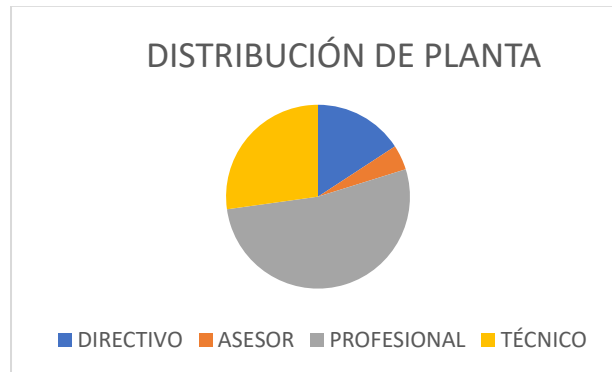


Tabla 2 Estado de provisión empleos de LNYR

TIPO	NNÚMERO
EMPLEOS PROVISTOS CON SERVIDORES DE LNYR	24
EMPLEOS DISPONIBLES	2
TOTAL EMPLEOS LNYR	26

Tabla 3 Estado de provisión empleos de carrera administrativa

TIPO	NNÚMERO
SERVIDORES EN PERIODO DE PRUEBA	0
SERVIDORES INSCRITOS EN CA – EN TITULARIDAD	44
SERVIDORES INSCRITOS EN CA - ENCARGO	8
SERVIDORES EN PROVISIONALIDAD	14
EMPLEOS DISPONIBLES	22
TOTAL EMPLEOS CA	88

Tabla 4 Estado por niveles

NIVEL DIRECTIVO	
CARGO	TOTAL
PRESIDENTE DE LA AGENCIA E1 5	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA E2 4	3
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA E4 1	13
SECRETARIO GENERAL DE AGENCIA E6 4	1
NIVEL ASESOR	
CARGO	TOTAL
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA G1 5	2
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA G1 6	3

NIVEL PROFESIONAL	
CARGO	TOTAL
ANALISTA T2 5	1
ANALISTA T2 6	18
GESTOR T1 8	3
GESTOR T1 9	13
GESTOR T1 10	2
GESTOR T1 11	12
GESTOR T1 12	1
GESTOR T1 13	8
GESTOR T1 15	1
GESTOR T1 17	1
NIVEL TECNICO	
CARGO	TOTAL
TÉCNICO ASISTENCIAL O1 12	31

IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El objetivo del Plan Previsión de Recursos Humanos es lograr atender las necesidades a través del provisionamiento de los empleos en vacancia definitiva para el 2026, y cómo se evidenció anteriormente, para el 2025 la ADR alcanzo mediante los empleos de carrera alcanzó un porcentaje de personal inscrito en carrera administrativa del 59%.

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se registraron 34 vacantes definitivas en la plataforma **SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad)**. Este registro tiene como propósito preparar la estrategia de provisión definitiva, en el marco del alistamiento para la planeación del concurso de méritos, y adelantar de manera conjunta con la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)** la etapa de planeación del concurso público, especialmente la fase de convocatoria.

Es importante señalar que estas cifras pueden variar, considerando que algunos servidores de carrera se encuentran próximos a pensionarse, lo que incrementaría la proyección inicial de vacantes a reportar a la CNSC para ser ofertadas en la Convocatoria Pública o para su posterior provisión mediante listas de elegibles hacia mediados de 2026.

Estas cifras pueden variar, teniendo en cuenta que algunos servidores de carrera están próximos a pensionarse, lo que incrementaría la proyección inicial de vacantes para mediados del año 2026.

Tabla 5 Estado de vacantes

Tipo de Vacante	Provistas en encargo	Provistas en provisionalidad	Disponibles	TOTAL
Vacantes Definitivas	8	10	16	34
Vacantes Temporales	4	0	6	10

Fuente: Dirección de Talento Humano-ADR

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Teniendo en cuenta la pensión por edad, o pensión de vejez, es un beneficio para personas que alcanzan una edad y un número de semanas de cotización específicos. En Colombia, la edad mínima es de 57 años para mujeres y 62 años para hombres en la ADR las posibles vacantes que se pueden generar por edad sería la siguiente:

Tabla 6 Clasificación etaria

GENERO	RANGO DE EDAD	CANTIDAD
Mujeres	57-68 años	19
Hombres	62-64 años	9

CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO

Adicionalmente y siguiendo este mismo orden de ideas, se realizó la caracterización de la formación académica de los servidores de la planta de personal, para identificar brechas en los núcleos básicos del conocimiento, para ser tenidos en cuenta en los requerimientos del personal y los niveles de profesionalización y posgrado.

Tabla 7 Caracterización por formación

FORMACIÓN ACADÉMICA	PORCENTAJE
BACHILLER	4%
TÉCNICO O TECNOLÓGICO	7%
UNIVERSITARIO	19%
ESPECIALIZACIÓN	59%
MAESTRÍA	11%
DOCTORADO	0%

Fuente: Dirección de Talento Humano-ADR

Tabla 8 Caracterización por disciplina académica

DISCIPLINA	%
DISCIPLINAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS	34%
DISCIPLINAS AGRONOMICAS Y/O PECUARIAS	18%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	7%
INGENIERÍA CIVIL	1%
INGENIERIA INDUSTRIAL	3%
DERECHO Y AFINES	16%
DISCIPLINAS TECNOLÓGICAS	3%
OTROS	14%

De igual forma, en el marco de la planificación de talento humano, se debe incorporar la proyección de requerimientos asociados al cumplimiento de los lineamientos de inclusión laboral. Esto incluye la identificación de vacantes susceptibles de ser destinadas a la vinculación de personas con discapacidad, en concordancia con la normativa vigente y con las directrices de accesibilidad, ajustes razonables y participación efectiva en el entorno laboral. Esta previsión permite asegurar el cumplimiento de los porcentajes mínimos exigidos y avanzar en la consolidación de una planta con criterios de diversidad e igualdad de oportunidades.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Adicionalmente, la proyección deberá contemplar estrategias orientadas a la incorporación de población joven, priorizando perfiles que faciliten procesos de transferencia de conocimiento y renovación generacional. En la actualidad, de los 114 cargos de la planta, solo 1 servidor cumple con el criterio de empleo joven, equivalente al 0,88 %, lo que evidencia una participación limitada de esta población dentro de la entidad. Este análisis refuerza la necesidad de planear acciones que incrementen de manera progresiva su presencia, en articulación con las políticas de fomento al empleo juvenil y considerando los próximos retiros por pensión que impactarán la estructura organizacional. Con ello, se garantiza una planeación técnica que aporta insumos para la toma de decisiones, fortalece la sostenibilidad de la planta y asegura la continuidad operativa institucional.

7.1 Estrategias y Acciones

La Dirección del Talento Humano lleva a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones, certificados de inexistencia y de insuficiencia de personal, que permitan cubrir las necesidades del servicio, producto de vacaciones, licencias u otras situaciones, de conformidad con lo señalado en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Provisión de empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Agencia de Desarrollo Rural para el 2026 se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

Provisión de Vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y en el procedimiento de Situaciones Administrativas de la Dirección de Talento Humano.

Provisión de Vacantes de Empleos de Carrera Administrativa -Concurso de Méritos

La Agencia de Desarrollo Rural fue convocada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para salir a concurso de méritos con otras de entidades durante la vigencia 2026.

Para este proceso la Dirección de talento humano realizó la identificación de las vacantes definitivas las cuales han venido sido reportadas en el aplicativo SIMO 4.0 con un total de treinta y cuatro (34) vacantes definitivas con corte a 31 de diciembre del 2025.

Esta provisión de empleos está sujeta al cronograma establecido por la Comisión del Servicio Civil para el concurso de méritos.

En caso de que este proceso no se lleve a cabo la Entidad tiene la potestad de continuar con la provisión mediante un proceso de selección para encargo y proceso de selección para nombramiento provisional.

Proceso de Selección para Encargo

Los servidores de Carrera Administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, en un empleo de mayor denominación, podrá ser encargado a través de un procedimiento debidamente reglamentado en la Entidad. La Agencia de Desarrollo Rural a través de la Resolución No. 792 del 1 de diciembre de 2025 , estableció el procedimiento para realizar las convocatorias internas para acceder a la figura de encargo.

Proceso de selección para Nombramiento Provisional

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o

 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

pruebas de comportamiento, a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

Tabla 9 Matriz de seguimiento de estrategias y acciones

MATRIZ ESTRATEGIAS Y ACCIONES							SEGUIMIENTO	
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA/POLÍTICA MIPG ASOCIADA	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	RESULTADO	INDICADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	AVANCE CUANTITATIVO	AVANCE CUALITATIVO
MIPG/Dimensión del Talento Humano	Dirección de Talento humano-Gestor T1-10	implementar el Plan Anual de provisión	Vacantes temporales o definitivas provistas	(# EMPLEOS PROVISTOS/TOTAL DE EMPLEOS) *100	ENERO 2026	DICIEMBRE 2026	3 Cuatrimestral	Informes

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Provisión de Vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción													Teniendo en cuenta la ley de garantías por elecciones presidenciales y en caso que exista el cambio de administración se llevarían a cabo las gestiones para los nombramientos en el mes de agosto o posterior a esta fecha.
Gestión para la Provisión de Vacantes de Empleos de Carrera Administrativa -Concurso de Méritos													Realizar mesas técnicas con la CNSC para surtir el proceso de firma de los acuerdos para la convocatoria del concurso de méritos la Agencia de desarrollo Rural.
Proceso de Selección para Encargo													Se tiene previsto que para enero y febrero se lleven a cabo por parte de la Dirección de Talento humano los encargos para las vacantes definitivas y temporales que están disponibles.
Proceso de selección para Nombramiento Provisional													Si los servidores con derechos de carrera no cumplen con los requisitos para encargos mientras surte un nuevo concurso de méritos se realizarán los encargos provisionales posteriores a la Ley de Garantías.

Es importante mencionar que este cronograma está supeditado a las decisiones de la alta dirección que a bien ellos dispongan, la dirección de Talento Humano adelantara todas las gestiones que sean necesarias.

Adicionalmente, el párrafo siguiente, se debe incluir en todos los Planes:

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional - PAI de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Finalmente, es importante indicar que los informes de seguimiento realizados a este plan serán publicados en la sección oficial PARTICIPA/GESTION DEL TALENTO HUMANO en la página web, en el enlace: <https://www.adr.gov.co/participa/gestion-del-talento-humano/>

7.2 Responsables

Escriba aquí las dependencias, empleos o roles que son responsables de implementar el Plan, y enuncie brevemente sus responsabilidades.

Se recomienda tener presente las funciones, competencias y responsabilidades establecidas en la normativa interna y externa aplicable vigente.

8 RECURSOS

Para la vigencia 2026 se podrá consultar el presupuesto asignado a la Agencia de Desarrollo Rural, destinado a cubrir las vacantes que se generen durante dicha vigencia.

Asimismo, en la vigencia 2025 se efectuó el giro a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) por un valor total de \$165.514.965, correspondiente al costo de participación en el concurso de méritos, con un valor individual de \$5.015.605 por cada vacante reportada. Este aporte garantiza la inclusión de la entidad en el proceso de selección que se adelantará en 2026, permitiendo la provisión de los empleos mediante el principio de mérito y en cumplimiento de la normativa estatal aplicable. Con ello, se asegura la provisión definitiva y de ascenso de los cargos requeridos para la incorporación de futuros servidores de la ADR.

9 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 Metodología de Seguimiento

El informe cuatrimestral sobre el estado de provisión de la planta presentará la cantidad de vacantes existentes y el porcentaje de provisión de la entidad, tomando como base el total de servidores públicos vinculados en cada una de las dependencias y en las direcciones territoriales. Este informe permitirá identificar el avance en la cobertura de los cargos y las necesidades pendientes en la ADR.

9.2 Indicadores de Seguimiento

Tabla 10. Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
OBJETIVO / ACCIÓN	INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN / RESPONSABLE
Medir el porcentaje de provisión de la planta durante la vigencia 2026	Indicador de provisión de empleos	(# EMPLEOS PROVISOS/TOTOTAL DE EMPLEOS) *100	75%	cuatrimestral	Dirección de Talento Humano/Gestor T1-10 situaciones administrativas

10 RESULTADOS ESPERADOS

Se prevé mantener la provisión de la planta de la Agencia de Desarrollo Rural en un 75% siempre y cuando se logre la provisión de empleos a través de concursos de méritos y nombramientos provisionales durante la vigencia 2026 teniendo en cuenta las directrices de la administración.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

11 GESTIÓN DE RIESGOS

Tabla 4. Gestión de Riesgos

GESTIÓN DE RIESGOS				
RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Posibilidad de nombrar y posesionar ciudadanos sin el cumplimiento de los requisitos del Manual de Funciones y Competencias debido a presiones indebidas, impidiendo realzar la selección de personal efectiva e imparcial, para el favorecimiento de un tercero.	Alto	Baja	Reducir el riesgo-Evitar el Riesgo-compartir o transferir el riesgo	Dirección de Talento Humano
Posibilidad de afectación reputacional, debido a la fuga de conocimiento y capital intelectual, a causa de ausencia en la entrega de información de los colaboradores que se retiran de la Entidad por la constante rotación del personal a través de las actas de entrega	Alto	Medio	Reducir el riesgo-Evitar el Riesgo-compartir o transferir el riesgo	Dirección de Talento Humano

12 ANEXOS

No aplica anexos.