



## **PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO (PPTH)**

**VIGENCIA 2026**



**EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL  
PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - PETH**



Código:  
GA-PL-02

Versión:  
05

Vigente:  
20/01/2026

Página:  
2 de 6

DOCUMENTO CONTROLADO

## **1. Introducción**

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 de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y la consecución de resultados, incluyendo los planes de Previsión de Recursos Humanos, de Capacitación, Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional entre otros. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la empresa.

**LINA MARCELA ROLDAN PRIETO**  
Gerente General



|                                                                                   |                                                                                                     |                        |                   |                      |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL</b><br><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - PETH</b> |                        |                   |                      |  |
| Código:<br>GA-PL-02                                                               | Versión:<br>05                                                                                      | Vigente:<br>20/01/2026 | Página:<br>3 de 6 | DOCUMENTO CONTROLADO |                                                                                     |

## 1. Objetivo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas de la Empresa para el Desarrollo Territorial Proyecta.

## 2. Metodología

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la Empresa para el Desarrollo Territorial PROYECTA para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de la planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos de planta, número de empleos provistos y número de vacantes.

Para esto, se tuvo en cuenta los actos administrativos emanados de la Junta Directiva y gerencia de Proyecta, como resultado del último Estudio Técnico realizado por la empresa en el año 2021 como se describe a continuación:

Acuerdo No. 002 del 4 de agosto de 2021 mediante el cual se modificó un artículo de los Estatutos adecuando la nomenclatura, clasificación y categorización de los cargos de la planta de personal.

Decreto 00437 del 4 de agosto de 2021, mediante el cual se aprobó la nomenclatura, clasificación y categorización de los cargos de la planta de personal de la empresa.

Acuerdo No. 003 del 4 de agosto de 2021, por medio del cual se ajustó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados contemplados en la planta de personal.

## 3. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Empresa para el Desarrollo Territorial PROYECTA, y su propósito es determinar el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades derivadas del ejercicio de sus competencias dentro de la empresa, así mismo identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación, identificadas las medidas anteriores se debe estimar el costo del personal, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad del presupuesto.

## 4. Análisis de la planta de personal

El Plan de previsión del recurso humano se estructuró de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

*"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:*

Código:  
GA-PL-02

Versión:  
05

Vigente:  
20/01/2026

Página:  
4 de 6

DOCUMENTO CONTROLADO

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.*

1. *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”.*

## 5. Planta actual

La empresa está conformada por 10 funcionarios de planta, clasificados de la siguiente manera:

### Libre nombramiento y remoción:

| Item                 | Nivel       | Cargo                                     | No. de cargos |
|----------------------|-------------|-------------------------------------------|---------------|
| 1                    | Directivo   | Gerente General                           | 1             |
| 2                    | Asesor      | Jefe oficina control interno              | 1             |
| 3                    | Profesional | Profesional Administrativo                | 1             |
| 4                    | Profesional | Profesional en Contabilidad y presupuesto | 1             |
| 5                    | Profesional | Profesional Planeación Institucional      | 1             |
| 6                    | Profesional | Profesional Jurídica y Contratación       | 1             |
| 7                    | Profesional | Profesional Técnico y Operativo           | 1             |
|                      | Técnico     | Técnico administrativo                    | 1             |
| <b>Total, cargos</b> |             |                                           | <b>8</b>      |

### Contratos individuales de trabajo, para los trabajadores oficiales:

| Item                 | Nivel    | Cargo                        | No. de cargos |
|----------------------|----------|------------------------------|---------------|
| 1                    | Técnico  | Secretaría ejecutiva         | 1             |
| 2                    | Auxiliar | Auxiliar servicios generales | 1             |
| <b>Total, cargos</b> |          |                              | <b>2</b>      |

Por lo anterior, la planta se encuentra provista en un 100%





**EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL**  
**PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - PETH**



Código:  
GA-PL-02

Versión:  
05

Vigente:  
20/01/2026

Página:  
5 de 6

DOCUMENTO CONTROLADO

## 6. Metodología para la previsión

En la vigencia 2021 la planta venia conformada de la siguiente manera:

| No. | Cargo                                     | Vinculación                               | Tipo        | Grado |
|-----|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------|-------|
| 1   | Gerente General                           | Libre Nombramiento y Remoción             | Directivo   | 09    |
| 2   | Jefe Área Técnico Administrativa          | Contrato indefinido de trabajador oficial | Directivo   | 03    |
| 3   | Secretaria Ejecutiva                      | Contrato indefinido de trabajador oficial | Asistencial | 11    |
| 4   | Jefe de Control Interno                   | Empleado Público de Periodo Fijo          | Asesor      | 03    |
| 5   | Profesional en Contabilidad y Presupuesto | Contrato definido de trabajador oficial   | Profesional | 04    |
| 6   | Auxiliar Administrativo                   | Contrato definido de trabajador oficial   | Asistencial | 09    |

A través del estudio técnico realizado en agosto de 2021, se presentaron las siguientes modificaciones:

### Supresión de cargos

| Condición Actual |                                           |                                           |       |              |
|------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------|--------------|
| Nivel            | Denominación del cargo                    | Tipo de vinculación                       | Grado | Salario      |
| Directivo        | Jefe del Área Técnico Administrativa      | Contrato indefinido de trabajador oficial | 03    | \$ 6.592.924 |
| Profesional      | Profesional en Contabilidad y Presupuesto | Contrato definido de trabajador oficial   | 04    | \$3.479.242  |
| Asistencial      | Auxiliar Administrativo                   | Contrato definido de trabajador oficial   | 09    | \$1.883.923  |

### Creación de cargos:

| No. | Denominación del empleo                   | Vinculación                            | Tipo        | Grado |
|-----|-------------------------------------------|----------------------------------------|-------------|-------|
| 1   | Profesional Administrativo                | Libre nombramiento y remoción          | Profesional | 08    |
| 2   | Profesional en Contabilidad y Presupuesto | Libre nombramiento y remoción          | Profesional | 08    |
| 3   | Profesional en Planeación                 | Libre nombramiento y remoción          | Profesional | 08    |
| 4   | Profesional Técnico y Operativo           | Libre nombramiento y remoción          | Profesional | 08    |
| 5   | Profesional en Jurídica y Contratación    | Libre nombramiento y remoción          | Profesional | 08    |
| 6   | Técnico Administrativo                    | Libre nombramiento y remoción          | Técnico     | 02    |
| 7   | Auxiliar servicios generales              | Contrato de trabajo a término definido | Asistencial | 02    |

|                                                                                  |                                                                                               |                        |                   |                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL<br/>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - PETH</b> |                        |                   |  |
| Código:<br>GA-PL-02                                                              | Versión:<br>05                                                                                | Vigente:<br>20/01/2026 | Página:<br>6 de 6 | DOCUMENTO CONTROLADO                                                               |

Para la vigencia 2025 se presentó la siguiente vacancia y se cubrió de la siguiente manera:

| Cargo                   | Fecha de retiro | Causa                  | Mecanismo de previsión | Fecha de ingreso nuevo funcionario |
|-------------------------|-----------------|------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Jefe de Control Interno | 31/12/2025      | Terminación de periodo | Nombramiento           | 01/01/2026                         |

## 7. Identificación de las fuentes de financiación

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal de la EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PROYECTA provista en un 100% corresponde a los siguientes factores:

| EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PROYECTA   |                         |
|---------------------------------------------------|-------------------------|
| CONCEPTO                                          | VALOR                   |
| TOTAL, PROVISION NOMINA AÑO 2026                  | <b>1.567.000.000,00</b> |
| Sueldo básico                                     | 850.164.000,00          |
| Subsidio de alimentación                          | 1.500.000,00            |
| Auxilio de transporte                             | 2.800.000,00            |
| Prima de servicio                                 | 36.456.685,00           |
| Prima de navidad                                  | 79.478.381,00           |
| Bonificación servicios prestados                  | 24.796.450,00           |
| Prestaciones sociales                             | 113.439.631,00          |
| Prima de vacaciones                               | 38.149.623,00           |
| Viáticos                                          | 7.000.000,00            |
| Contribuciones inherentes a la nomina             |                         |
| Aportes a la seguridad social en pensiones        | 113.496.894,00          |
| Aportes a la seguridad social en salud            | 80.393.633,00           |
| Aportes de cesantías                              | 96.433.769,00           |
| Aportes a cajas de compensación familiar          | 45.729.316,00           |
| Aportes generales al sistema de riesgos laborales | 15.000.000,00           |
| Aportes al ICBF                                   | 34.296.960,00           |
| Aportes al SENA                                   | 22.864.658,00           |
| Vacaciones                                        | 39.166.946,00           |

  
**LINA MARCELA JORDAN PRIETO**  
Gerente General  
29/01/2026