



Plan

Previsión de Recursos Humanos

Vigencia 2026



Unidad de Proyección Normativa
y Estudios de Regulación Financiera

Contenido

1	Introducción	2
2	Normatividad	3
3	Objetivo	3
4	Metodología	3
5	Análisis de las necesidades de personal	4
5.1	Identificación de las Necesidades de Personal por Dependencia	4
5.1.1	Dirección General.....	5
5.1.2	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.....	5
5.1.3	Subdirección de Desarrollo de Mercados.....	5
5.1.4	Subdirección de Regulación Prudencial	6
5.2	Vacantes a corte 15 de diciembre de 2025	6
5.3	Proyecciones de Retiro Vigencia 2026	7
5.4	Determinación de las necesidades globales de personal en la Entidad..	7
6	Análisis de disponibilidad de personal	7
7	Medidas de cobertura	11
7.1	Medidas Internas de Cobertura	11
7.2	Medidas Externas de Cobertura.....	12
8	Alcance	12
9	Financiación.....	12
10	Documento referente	12
11	Datos de elaboración y control de cambios	12

1 Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Esta herramienta permite a las entidades no solo consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes vigentes, sino identificar las necesidades de personal existentes en la Unidad para el cumplimiento de su misión institucional y los mecanismos para atender dichas necesidades o la falta de ellos.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en su artículo 17 dispone lo siguiente:

"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:

- 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;
- 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;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

Conforme lo anterior y para tal fin, la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera - URF, estructura el presente Plan, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

Finalmente, es importante señalar que, en desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe estructurar un Plan Estratégico del Talento Humano, que contiene entre otros los siguientes planes: Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, razón por la cual mediante el presente documento se estructura este último.

2 Normatividad

- **Ley 909 de 2004**, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto 612 de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Decreto 1800 de 2019** "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo."
- **Circular Conjunta 100-005 de 2022** Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, por la cual se emiten "Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023".

3 Objetivo

Identificar las necesidades de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF y la disponibilidad de personal en capacidad de suplir dichas necesidades. Asimismo, identificar las posibles medidas de cobertura para atender las necesidades determinadas, de conformidad con el personal y los recursos asignados en la vigencia 2026.

4 Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, se elaboró teniendo en cuenta las

directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Para la formulación del Plan se tuvo en cuenta el análisis de necesidades de personal realizado por la Alta Dirección, el Plan Anual de Vacantes, el análisis de la disponibilidad de personal e identificación de fuentes de financiación de personal, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

5 Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la Entidad para definir la cantidad y perfiles de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, que para el caso concreto se fundan en el requerimiento de mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo y en las cargas laborales de cada área.

Para realizar este ejercicio la Unidad utilizó un método cualitativo basado fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de su personal, en este caso los Subdirectores Técnicos.

Así las cosas, el Proceso de Gestión Humana consolidó las necesidades de personal identificadas por la Alta Dirección, al interior de cada una de sus dependencias y la Entidad ha venido trabajando para dar solución interna, en la medida de lo posible, a algunas de las necesidades identificadas, de lo cual se dejó evidencia en los planes de previsión de las vigencias pasadas.

A continuación, se resumen en el siguiente cuadro las necesidades de personal que aún continúan vigentes:

5.1 Identificación de las Necesidades de Personal por Dependencia

La Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, adelanto los trámites administrativos correspondientes para su ampliación de capacidades, lo cual se tradujo en la expedición del Decreto 1453 de 2024, por el cual se modificó su planta de personal. En este orden de ideas, se crearon los siguientes cargos:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	15	5
Asesor	1020	14	11

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	13	1
Asesor	1020	08	4
Profesional Especializado	2028	22	4
Profesional Universitario	2044	09	3
Total			29

5.1.1 Dirección General

De conformidad con la expedición del Decreto 1453 de 2024, cubriendo las necesidades de personal previamente manifestadas por el área, se crearon los siguientes cargos:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	18	1
Total			1

5.1.2 Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional

De conformidad con la expedición del Decreto 1453 de 2024, cubriendo las necesidades de personal previamente manifestadas por el área, se crearon los siguientes cargos:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	13	1
Asesor	1020	08	4
Profesional Especializado	2028	22	4
Profesional Universitario	2044	09	3
Total			12

5.1.3 Subdirección de Desarrollo de Mercados

De conformidad con la expedición del Decreto 1453 de 2024, cubriendo las necesidades de personal previamente manifestadas por el área, se crearon los siguientes cargos:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	15	4
Asesor	1020	14	4
Total			8

5.1.4 Subdirección de Regulación Prudencial

De conformidad con la expedición del Decreto 1453 de 2024, cubriendo las necesidades de personal previamente manifestadas por el área, se crearon los siguientes cargos:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	15	1
Asesor	1020	14	7
Total			8

5.2 Vacantes a corte 15 de diciembre de 2025

Los empleos públicos vacantes para proveer, mediante nombramiento provisiona u ordinario según corresponda, con corte a 31 de diciembre de 2024, son:

Denominación	Código	Grado	Nº de empleos
Asesor	1020	17	1
Asesor	1020	15	1
Profesional Especializado	2028	18	1
Profesional Universitario	2044	05	1
Total			4

Ahora bien, de acuerdo con el análisis presupuestal efectuado por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, respecto del rubro de gastos de personal asignado para la vigencia 2026 y de conformidad con las vacantes a proveer, se concluye que, en el 2026, la URF cuenta con los recursos necesarios para proveer el 100% de su planta de personal, razón por la cual pueden ser provistos los cargos vacantes a corte 31 de diciembre de 2026.

Es importante señalar que el costo anual de las vacantes que presentan en la URF actualmente es:

Denominación de los cargos	Código	Grado	No cargos	Asignación básica (COP \$)	Costo total por mes (COP \$)
Nivel asesor					348.493.584
Asesor	1020	17	1	15.924.140	191.089.680
Asesor	1020	15	1	13.116.992	157.403.904
Nivel profesional					140.818.868

Denominación de los cargos	Código	Grado	No cargos	Asignación básica (COP \$)	Costo total por mes (COP \$)
Profesional Especializado	2028	18	1	7.983.907	95.806.884
Profesional Universitario	2044	05	1	3.751.007	45.012.084
Total (29 cargos)					489.312.552

Nota: el caculo se realizo con los salarios vigentes a 15 de diciembre de 2025.

5.3 Proyecciones de Retiro Vigencia 2026

Ahora bien, de acuerdo con el análisis realizado a la Matriz de Movimientos de Personal, en la cual se consolida la información relacionada con el retiro de funcionarios de la URF, se evidencia que, para la presente vigencia, la Unidad no tiene previstas proyecciones de retiro, salvo las renunciaciones que en el curso del año se puedan presentar, cuya ocurrencia no se puede anticipar.

En los demás casos, si las renunciaciones son efectivamente presentadas, se hará la provisión de las vacantes que se originen, en los tiempos definidos en el Procedimiento de Vinculación Permanencia y Retiro.

Las demás situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, no son predecibles y por ello se atenderán una vez se presenten.

5.4 Determinación de las necesidades globales de personal en la Entidad

En la presente vigencia se realizará la actualización de las necesidades globales de personal en la Entidad. No obstante, producto de un análisis de cargas de trabajo y un estudio técnico de conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizó el trámite administrativo correspondiente para su ampliación de capacidades, lo cual se tradujo en la expedición del Decreto 1453 del 3 de diciembre de 2024 .

6 Análisis de disponibilidad de personal

Para efectuar este análisis, es importante señalar que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF es un organismo de orden nacional, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio independiente creada mediante el Decreto 4172 de 2011, que ejerce la facultad de reglamentación en materia cambiaria, monetaria y crediticia y de las competencias de regulación e intervención en las actividades financieras, bursátiles, aseguradoras para su posterior aprobación por el Gobierno Nacional.

Es importante señalar que, en el Estudio Técnico de creación de la Entidad, se identificó la necesidad de conformar la planta de personal de la Unidad con 64 cargos. Sin embargo, por temas de austeridad de la época, para el inicio de su operación en 2013, se aprobó una planta de personal de 36 cargos. A continuación, se presenta un resumen normativo y de los cambios estructurales de la URF, que han impactado la planta de personal:

Decreto	Objeto	Detalle
Decreto 4172 de 2011	Por el cual se crea la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) y se determinan sus objetivos y estructura.	64 cargos propuestos resultado del estudio técnico inicial año 2011.
Decreto 1957 de 2013	Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) y se dictan otras disposiciones.	36 cargos creados
Decreto 1658 de 2016	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) y se dictan otras disposiciones.	Modifica la estructura de la Entidad.
Decreto 1659 de 2016	Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF).	Se suprimen 10 empleos y se crean 2, quedando la planta con 28 cargos
Decreto 1792 de 2021	Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF).	Se suprimen 3 empleos y se crean 5, quedando la planta con 30 cargos, reestructuración a costo cero.
Decreto 1453 de 2024	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de	29 cargos creados

Decreto	Objeto	Detalle
	Regulación Financiera (URF) y se dictan otras disposiciones.	

Ahora bien, para entender el contexto de estos cambios, es importante señalar que, en virtud de la política de austeridad liderada por el Gobierno de la época, en razón a la caída del precio del petróleo, esta Entidad fue objeto de reestructuración a través de los Decretos 1658 y 1659 de 2016, mediante los cuales se modificaron la estructura y la planta de personal de la URF, respectivamente.

En el marco de las mencionadas reestructuraciones, en lo que tiene que ver con la estructura de la Unidad, se fusionó la Oficina Jurídica con la Subdirección de Gestión Institucional y se eliminó la Oficina de Control Interno.

Por otra parte, con respecto a la planta de personal, se suprimieron diez (10) cargos de la planta inicialmente aprobada, representados en el siguiente cuadro:

Número de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Despacho del Director			
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	13
1 (Uno)	Jefe de Oficina (Control Interno)	0137	19
1 (Uno)	Asesor	1020	18
1 (Uno)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
Planta global			
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	21
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	18
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	18

Por otra parte, en la referida reestructuración se crearon dos (2) cargos nuevos, que se muestran continuación:

Número de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Despacho del Director			
1 (Uno)	Asesor	1020	13
Planta global			
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	16

En consecuencia, la URF pasó a operar con una planta de personal de 36 a 28 cargos, lo cual ha representado un reto en términos de capacidad operativa, debido a que fue necesario optimizar al máximo el personal vinculado para llevar a cabo la ejecución de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

Posteriormente, como producto de la modificación de la planta del año 2021, la Unidad pasó de contar con 28 cargos, a una planta de personal de 30 servidores, pero que continúa siendo insuficiente para atender los retos misionales y de gestión institucional que implica el cumplimiento normativo asociado a todas las Entidades públicas.

Así las cosas, producto de un análisis de cargas de trabajo y un estudio técnico de conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se realizó el trámite administrativo correspondiente para su ampliación de capacidades, lo cual se tradujo en la expedición del Decreto 1453 de 2024 y la creación de 29 cargos así:

Denominación de los cargos	Código	Grado	No cargos
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	15	5
Asesor	1020	14	11
Asesor	1020	13	1
Asesor	1020	8	4
Profesional Especializado	2028	22	4
Profesional Universitario	2044	09	3
Total (29 cargos)			

Finalmente, la planta de personal de la URF quedó conformada de la siguiente manera:

Denominación de los cargos	Código	Grado	No. de cargos
Nivel directivo			
Director General	0015	0	1
Subdirector Técnico	0040	0	3
Nivel asesor			
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	17	1

Denominación de los cargos	Código	Grado	No. de cargos
Asesor	1020	16	1
Asesor	1020	15	5
Asesor	1020	14	13
Asesor	1020	13	3
Asesor	1020	12	2
Asesor	1020	10	1
Asesor	1020	8	6
Asesor	1020	1	1
Nivel profesional			
Profesional Especializado	2028	24	1
Profesional Especializado	2028	23	2
Profesional Especializado	2028	22	4
Profesional Especializado	2028	18	2
Profesional Especializado	2028	14	3
Profesional Universitario	2044	09	3
Profesional Universitario	2044	05	1
Profesional Universitario	2044	01	2
Nivel técnico			
Técnico Administrativo	3124	09	1
Nivel asistencial			
Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Conductor mecánico	4103	17	1
Total (59 cargos)			

7 Medidas de cobertura

7.1 Medidas Internas de Cobertura

De conformidad con el análisis realizado en el presente documento y de acuerdo con el proceso de reestructuración de la Entidad, las necesidades de personal identificadas serán cubiertas de conformidad con el procedimiento de vinculación, permanencia y retiro.

7.2 Medidas Externas de Cobertura

Como parte de estas medidas, se gestionó la reestructuración que finalmente fue ordenada por el 1453 de 2024, para optimizar recursos de personal y dar cobertura a las necesidades más urgentes que se ha identificado en la URF.

Finalmente, se establece que se realizarán dos seguimientos al presente Plan, uno en cada semestre, que permita verificar las medidas de cobertura internas frente a las necesidades de personal identificadas.

8 Alcance

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos da cubrimiento a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

9 Financiación

La URF deberá cubrir las vacantes actuales de personal con las apropiaciones presupuestales asignadas en la vigencia 2026, atendiendo la norma actual de presupuesto y los rubros asignados a los gastos inherentes a la nómina. De conformidad con la reestructuración ordenada por el Decreto 1453 de 2024, la provisión de los nuevos cargos se realizará durante el primer trimestre de la vigencia.

10 Documento referente

Tipo	Nombre
Procedimiento	Vinculación, permanencia y retiro

11 Datos de elaboración y control de cambios

Control de cambios			
Fecha	Versión	Cód. Solicitud	Descripción del cambio
2025-01-16	1.0	TS-0715	Formalización del plan en el Sistema de Gestión Institucional y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia 2025, realizada en la sesión del 16 de enero de 2025.
2025-12-17	2.0	TS-1053	Aprobación del plan por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia 2026.

Elaboración, revisión y aprobación	
Elaboración	
Nombre:	Kevin Steven Correa Fajardo
Cargo:	Asesor
Revisión	
Nombre:	Paola Patricia Rodríguez
Cargo:	Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional
Aprobación	
Nombre:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Sesión:	Sesión No. 7 de 2025 realizada el 17 de diciembre.



PAOLA PATRICIA RODRIGUEZ ANGULO
Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional