

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS
VIGENCIA 2025**

**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE
CHÍA – IDUVI**

**TALENTO HUMANO
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**CHÍA, CUNDINAMARCA
ENERO DE 2025**

Contenido

Introducción	4
1. Objetivo	4
1.1. Objetivo específico	4
2. Propósito	4
3. Marco normativo	4
4. Análisis de la planta actual	5
5. Seguimiento de la planta de personal	7
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2024	7
7. Plan anual de previsión de empleos	7
8. Cronograma de actividades	8
9. Aprobación Plan de previsión de empleos	9

Índice de tablas

Tabla 1.	7
Tabla 2.	8
Tabla 3.	9
Tabla 4.	9
Tabla 5.	11

Índice de figuras

Figura 1.	7
----------------	---

1. Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera guía sus acciones a través del presente documento para gestionar de manera eficiente los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

El presente plan se desarrolla en el marco 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 (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI.

2. Objetivo

Planificar y gestionar de manera estratégica la provisión de los empleos vacantes en la entidad durante la vigencia fiscal, garantizando la actualización y administración eficiente de la información, en cumplimiento de los requisitos normativos.

2.1. Objetivo específico

Garantizar la vinculación de servidores públicos competentes mediante el uso de listas de elegibles resultantes de los concursos de méritos adelantados bajo la modalidad abierta por la CNSC.

Implementar las acciones necesarias para la identificación, actualización y seguimiento de las vacantes disponibles en la entidad, garantizando la planificación de su provisión de acuerdo con las necesidades institucionales, los recursos presupuestales disponibles y los tiempos establecidos, en cumplimiento de la normativa vigente.

3. Propósito

Contribuir al fortalecimiento de la capacidad institucional del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI, mediante la vinculación de servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través de las listas de elegibles del concurso de méritos en modalidad abierto.

4. Marco normativo

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir

el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“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”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

5. Análisis de la planta actual

La planta de personal en el Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI está conformada con un total de treinta y siete (37) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Gerente	1	3
Subgerente	2	5
Jefe de Oficina	2	5
Asesor	1	3
Profesional Especializado	2	5
Profesional Universitario	21	57
Técnico	3	8
Asistencial	5	14
Total	37	100

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Talento Humano

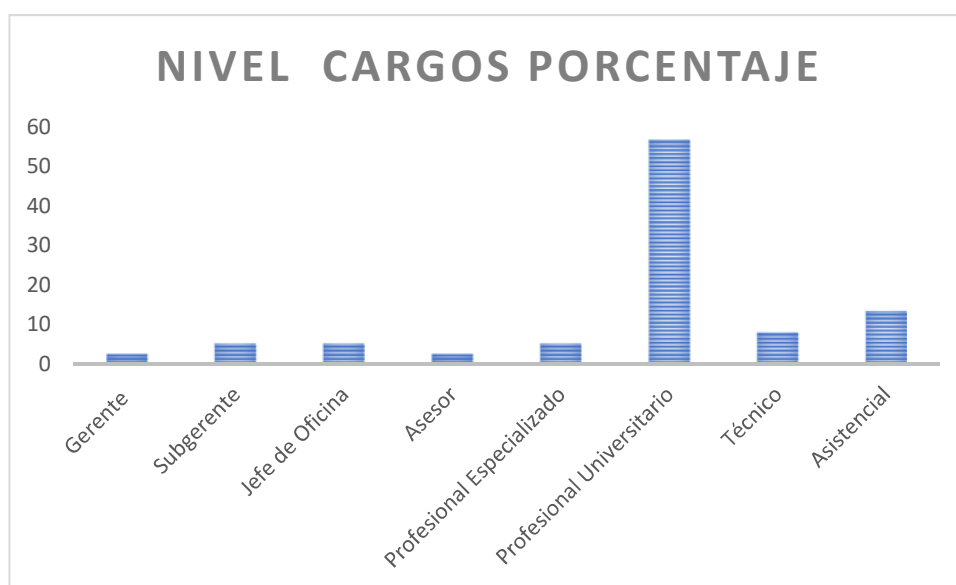


Figura 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Talento Humano

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Total
Carrera Administrativa	0	25	4	29
Profesional	0	18	4	22
Técnico	0	3	0	3
Asistencial	0	4	0	4
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Total
Libre Nombramiento y Remoción	0	8		8
Directivo	0	5		5
Asesor	0	1		1
Profesional	0	1		1
Técnico	0	0		0
Asistencial	0	1		1

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Talento Humano

6. Seguimiento de la planta de personal

El área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global:** La Subgerencia Administrativa y financiera – Talento Humano cuenta con el sistema HAS SQL que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con un sistema de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de IDUVI:** La Subgerencia Administrativa y financiera – Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2024

En el Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI, al 31 de diciembre de 2024 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

Total de vacantes				
Nivel	En Encargo	En Libre Nombramiento y Remoción	En Provisionalidad	Total Vacantes
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	5	5
Técnico	0	0	1	1
Asistencial	0	0	0	0
Total	0	0	6	6

Tabla 3. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Talento Humano

7. Plan anual de previsión de empleos

El área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

Además de lo anterior Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía –

IDUVI ha diseñado el manual para la provisión de encargos con derecho preferencial en aras de dar cumplimiento a la normativa (Ley 1960 de 2019 que modificó el Art. 24 de la Ley 909 de 2004), y lineamientos establecidos en donde se proveen empleos, a través de la figura de encargos.

A continuación, se presenta el estado de la planta, del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2024.

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de diciembre 2024		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	5
	Vacante	0
Subtotal		5
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	1
	Vacante	0
Subtotal		1
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	1
	Carrera en Encargo	0
	Ordinario	0
	Provisional	1
	Vacante	0
Subtotal		2
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Provisional	5
	Carrera en su titular	15
	Ordinario	1
	Vacante	0
Subtotal		21
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en Encargo	0
	Carrera en su titular	2
	Ordinario	0
	Provisional	0
	Vacante	1
Subtotal		3
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Carrera en su titular	4
	Carrera en Encargo	0
	Ordinario	1
	Provisional	0
	Vacantes	0
Subtotal		5
Total		37

Tabla 4. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Talento Humano

3. Cronograma de Actividades

De acuerdo a la información anterior, a continuación, se relaciona el cronograma de las actividades para la provisión de empleos y gestión de vacantes:

Es oportuno señalar que de acuerdo a la situación específica del instituto, esto es, la provisión de empleos de carrera administrativa a través de listas de elegibles y uso de listas de la CNSC provenientes del concurso de méritos Acuerdo No. CNSC- 107 del 12 de marzo de 2022, las vacantes y su provisión están sujetas a las situaciones administrativas que se vayan presentando, es de anotar que de acuerdo al tipo de empleo operara la acción correspondiente, esto es:

Libre Nombramiento y Remoción: Verificación de requisitos mínimos establecidos en el MEFCL del instituto y nombramiento ordinario.

Periodo de prueba: presentada alguna de las situaciones administrativas descrita por el artículo 41 de ley 909 de 2004, se procederá a elevar la solicitud de uso de listas a la CNSC previo cumplimiento de los requisitos exigidos para tal fin.

Encargos: Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía – IDUVI ha

diseñado el manual para la provisión de encargos con derecho preferencial en aras de dar cumplimiento a la normativa (Ley 1960 de 2019 que modificó el Art. 24 de la Ley 909 de 2004), y lineamientos establecidos en donde se proveen empleos, a través de la figura de encargos, esto es, mientras subsista la condición que dio origen a la vacancia temporal o se provee a través de concurso las vacancias definitivas, siempre que el servidor con derechos de carrera cumpla con los requisitos exigidos en el MEFCL.

Provisionalidad: Cumplidos los pasos anteriores, por necesidades del servicio y bajo la imposibilidad de proveer las vacantes con alguno de los criterios descritos, procederá la vinculación a través de nombramiento en provisionalidad.

No	Tema	Mes											
		En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Jul	Ag o	Se p	Oc t	Nov	Dic
1	Verificación y análisis de requisitos empleos de LN y R												
2	Solicitud de autorización de usos de listas a la CNSC												
3	Verificación y análisis de requisitos empleos de Provisionales												
4	Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva												

9. Aprobación Plan de previsión de empleos

Mediante Acuerdo No. CNSC- 107 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE CHÍA - IDUVI, Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2266 de 2022”

El Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI apropió los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en la Entidad, y luego de cursar el concurso de méritos se han provisto los empleos en vacancia definitiva a través de las respectivas listas de elegibles notificadas por la CNSC.

El Plan de Previsión de Talento Humano del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI fue aprobado en el primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 31 de enero de 2025. Estará disponible en la página web de la entidad <https://iduvichia.gov.co/gestion-documental/>.

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
01	Febrero 10 de 2021	Actualización Por vigencia
02	Enero 28 de 2022	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
03	Febrero 10 de 2023	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
04	Febrero 10 de 2024	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
05		

Elaboró: Ricardo Corrales Rivera– Profesional Universitario

Revisó: Nancy Janneth Agudelo Moreno – Subgerente Administrativa y Financiera