PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2026

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

ÁREA DE TALENTO HUMANO
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CHÍA, CUNDINAMARCA
(ENERO/2026)

Introducción 3
1.Objetivo 3
Objetivos específicos 3
2. Alcance 3
3. Marco normativo 3
4. Estrategias del plan anual de vacantes. 5
4.1 Caracterización de la planta de personal **..... 6**
4.2 Provisión empleos en vacancia definitiva o temporal 7
5. Cronograma 8
6. Indicador 8

Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos es una herramienta de planeación que tiene como propósito organizar, estructurar y actualizar de manera permanente la información correspondiente a los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía – IDUVI, con el fin de programar de forma oportuna la provisión de las vacancias definitivas y temporales que se generen en la entidad.

Este instrumento busca garantizar que las diferentes áreas cuenten con el talento humano suficiente, competente e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores institucionales, contribuyendo así a la continuidad y calidad en la prestación del servicio público.

El presente Plan se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual reconoce al talento humano como el principal activo estratégico de las entidades públicas para el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & otros, 2017).

1.Objetivo

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, durante la vigencia fiscal, a fin de proporcionar a las diferentes áreas del del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI. el talento humano necesario y idóneo para el cumplimiento de sus funciones.

Objetivos específicos

- 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.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción, en los diferentes niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

3. 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 Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 2482 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada 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, vocación

del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

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.

- 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 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y especifico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto- Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

• Artículo 1°. Se modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con relación a la figura de encargo, los plazos y el reporte que se debe realizar a la CNSC.

• Artículo 2°. Se modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, con relación a la modalidad del concurso, en donde se incluye la modalidad de ascenso. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

Ley 2818 de 2024: "por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad". • Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa

se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que está delegue o desconcentre la función. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa.

Acuerdo 019 de 2024 de la CNSC: Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique.

Circular Externa 0008 de 2021 CNSC: Instrucciones para el reporte de información sobre la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las Listas de Elegibles.

4. Estrategias del plan anual de vacantes.

En concordancia con los principios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y eficiencia en la gestión del talento humano, el IDUVI adopta los concursos de méritos como mecanismo principal y preferente para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

En este contexto, la entidad apropió los recursos necesarios para financiar y participar en el **Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2266 de 2022**, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del cual, desde el año 2024, se han venido proveyendo las vacantes definitivas conforme a las listas de elegibles vigentes.

No obstante, con el fin de garantizar la continuidad del servicio público, la normativa vigente autoriza la aplicación de mecanismos transitorios de provisión, los cuales se implementarán de manera planificada, técnica y conforme a las disposiciones legales:

- **Encargo**: Para los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, se dará aplicación prioritaria a la figura del encargo, otorgando preferencia a los servidores de carrera que acrediten el cumplimiento de los requisitos del empleo, cuenten con las competencias, aptitudes y habilidades necesarias para su adecuado desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y cuya última evaluación del desempeño sea sobresaliente. En ausencia de servidores con evaluación sobresaliente, el encargo se otorgará a quienes obtengan las más altas calificaciones en orden descendente hasta el nivel satisfactorio. En todo caso, el encargo recaerá sobre el servidor que desempeñe el empleo inmediatamente inferior en la planta de personal, siempre que reúna las condiciones exigidas.
- **Nombramiento provisional**: Cuando no exista servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado, se adelantará el correspondiente proceso de análisis de hojas de vida, verificación de requisitos mínimos y evaluación de competencias, con el propósito de seleccionar al candidato idóneo, quien será vinculado mediante nombramiento provisional, conforme al procedimiento establecido.

- **Nombramiento ordinario** — Empleos de libre nombramiento y remoción Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo, de conformidad con la Ley 909 de 2004. En caso de vacancia, dichos empleos podrán ser provistos transitoriamente mediante encargo, mientras se surte su provisión definitiva, en los términos del artículo 24 de la citada ley, modificado por la Ley 1960 de 2019.
- **Traslado** Las vacantes podrán ser provistas mediante traslado de servidores públicos en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines, corresponda a la misma categoría y exija requisitos mínimos similares a los del cargo actualmente desempeñado, contribuyendo así a una gestión eficiente de la planta de personal.
- **Reubicación** La reubicación permitirá atender necesidades del servicio mediante el cambio de ubicación de empleos dentro de la misma planta global, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las prioridades institucionales. Este proceso se realizará mediante acto administrativo motivado y debidamente comunicado al servidor involucrado.

4.1 Caracterización de la planta de personal

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 de la siguiente manera:

NIVEL JERAQUICO	CANTIDAD
Directivo	5
Técnico	3
Profesional	23
Asesor	1
Asistencial	5
TOTAL	37

Tabla 1. Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Fuente: Talento Humano

En la siguiente tabla se pueden apreciar los cargos según el tipo de nombramiento, donde se observa que de los 37 empleos, uno es decir el 3% es de periodo fijo y corresponde a el Jefe de la Oficina de Control Interno, 7 es decir el 19% corresponden a libre nombramiento y remoción y 29 es decir el 78% son de carrera.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
De carrera	29
Libre nombra-miento y remoción	7
De periodo	1
TOTAL	**37**

Tabla 2 Tipo de nombramiento, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal a 31 de diciembre de 2025 distribuida conforme al tipo de nombramiento y nivel jerárquico.

CARGO	Provisional	Ordinario	Carrera	Periodo de prueba	Carrera en Encargo	Total
Directivo		5				5
Técnico	1		1	1		3
Profesional	3	1	13	3		20
Asesor		1				1
Asistencial	1	1	2		1	5
TOTAL	**5**	**8**	**16**	**4**	**1**	**34**

Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Fuente: Talento Humano

Proporción de servidores de carrera respecto al total de los cargos de carrera que tiene la entidad

Servidores de carrera administrativa 31/12/2025	Total
Inscritos en Carrera Administrativa	17
Periodo de prueba	4
TOTAL	**21**
Cargos de carrera	29
PORCENTAJE	**72%**

De los 29 empleos de carrera administrativa, para finales del 2025, el 72% se encuentra en carrera administrativa o en proceso para acceder a la carrera administrativa. Se espera que este porcentaje aumente en el año 2026, a medida que la Comisión Nacional del Servicio Civil autorice el uso de lista de elegibles que desistieron de su nombramiento o que renunciaron y que se posesionen los elegibles que solicitaron prorroga.

4.2 Provisión empleos en vacancia definitiva o temporal

Reporte de empleos vacantes a corte 31 de diciembre de 2025

CARGO	Provisional	Vacante	Vacante temporal	Total
Directivo				
Técnico	1			1
Profesional	3	1	2	6
Asesor				
Asistencial	1			1
TOTAL	**5**	**1**	**2**	**8**

A corte del 31 de diciembre de 2025, la entidad registra:

- 6 vacantes definitivas, de las cuales cinco se encuentran provistas en provisionalidad y una pendiente de posesión en enero de 2026.
- 2 vacantes temporales, generadas por servidores de carrera que adelantan periodo de prueba en otras entidades.

Estas vacantes cuentan con listas de elegibles vigentes del Proceso de Selección No. 2266 de 2022. Su no provisión inmediata obedece a solicitudes de prórroga, desistimientos y renuncias posteriores al nombramiento.

La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del área de Talento Humano, ha efectuado el reporte oportuno de las vacantes definitivas en el aplicativo **SIMO 4.0**, conforme a los lineamientos de la CNSC, y continuará durante la vigencia 2026 con la utilización de las listas de elegibles mientras estas se encuentren vigentes.

Adicionalmente, el IDUVI cuenta con un Manual de Provisión de Encargos con Derecho Preferencial, en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019, garantizando transparencia y mérito en los procesos de provisión.

5. Cronograma

Tema	Mes											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Verificación y análisis de requisitos empleos de LN y R												
Solicitud de autorización de usos de listas a la CNSC												
Verificación y análisis de requisitos empleos de Provisionales												
Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva												

6. Indicador

Total de cargos de carrera provistos por concurso (mérito) en la vigencia / 100 Total de cargos de carrera ofertados en la OPEC