

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 1 de 6

Fecha: 30 de enero de 2025	Ciudad: Bucaramanga
Plan de Previsión de Recursos Humanos	
Dependencia Productora: Subdirección Administrativa y Financiera	
Presentado a: Dirección, Planeación y Control Interno.	

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS A CARGO DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CON FUNCIONES DE TALENTO HUMANO

1. Introducción

El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga nace con el acuerdo 048 de 1995 “Por el cual se crea el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga “INVISBU”.

Cabe mencionar el Decreto 0254 del 2001 “Por el cual se establece la estructura administrativa del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga y se determinan las funciones generales”.

Misión: Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga es una Entidad descentralizada del orden Municipal con autonomía administrativa y financiera cuyo objetivo principal es desarrollar las políticas de vivienda de interés social y de la reforma urbana en los términos previstos en las Leyes y demás normas concordantes, para lo cual podrá suscribir convenios, contratos o cualquier acto jurídico con instituciones públicas o privadas con el fin de obtener, administrar y aplicar los recursos financieros necesarios para la realización de los planes de vivienda de interés social y renovación urbana, definidos en el plan de desarrollo del municipio de Bucaramanga.

Visión: Para el año 2027, el INVISBU habrá fortalecido y consolidado su liderazgo como entidad asesora, gestora y orientadora de la política pública de vivienda de interés social y reforma urbana del Municipio de Bucaramanga, brindando apoyo financiero, técnico y/o social a la comunidad para el acceso a soluciones de vivienda en los sectores urbano y rural.

Mediante la Resolución No. 001 de 2002 Por medio de la cual se hacen unas incorporaciones a la planta de cargos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga INVISBU”, se fija la planta del INVISBU.

La planta de personal del INVISBU a corte de 29 de enero de 2026, está conformada de la siguiente manera:

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 2 de 6

TIPO DE VINCULACION	NIVEL	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO	Directivo	6
	Asesor	3
PROVISIONAL	Profesional	2
PROVISIONAL	Asistencial	2
ENCARGO	Asistencial	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	Profesional	4
	Técnico	1
	Asistencial	9
TOTAL		28

2. Objetivos

Garantizar la adecuada operación misional de la entidad mediante la planeación, gestión y ejecución oportuna de los procesos de provisión de vacantes, en cumplimiento de las funciones asignadas a la Subdirección Administrativa y Financiera con funciones de Talento Humano.

3. Alcance y propósito

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU, tiene como alcance identificar, analizar y anticipar las necesidades de talento humano derivadas de la dinámica de la planta de personal, las vacantes temporales y definitivas, y las situaciones administrativas que puedan afectar la continuidad del servicio público.

Su propósito es orientar la toma de decisiones en materia de provisión, encargo, nombramientos provisionales y provisión definitiva mediante concurso de méritos, en concordancia con la normatividad vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando la eficiencia institucional, la continuidad operativa y el cumplimiento del principio de mérito en el acceso al empleo público.

4. Marco normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU se formula en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la normativa vigente en materia de empleo público, carrera administrativa y gestión del talento humano, así como los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En particular, se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 125, que establece el mérito como principio rector para el acceso a los empleos públicos.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 3 de 6

- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, especialmente:
 - Artículo 15, literal b), relacionado con la obligación de elaborar el Plan Anual de Vacantes.
 - Artículo 17, sobre la planificación del recurso humano.
- **Decreto Ley 1960 de 2019**, que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y regula la figura del encargo en empleos de carrera administrativa.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial:
 - Artículo 2.2.5.3.1, sobre provisión de vacantes definitivas.
 - Artículo 2.2.5.3.3, relativo a la provisión de vacantes temporales.
 - Artículo 2.2.5.5.42, que regula el encargo en empleos de carrera.
 - Artículo 2.2.6.3, sobre convocatorias a concurso de méritos a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- **Ley 1474 de 2011**, artículo 74, que establece la obligación de formular y publicar el Plan de Acción anual, dentro del cual se integran los planes institucionales.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, particularmente la Dimensión de Talento Humano, que orienta la planificación, provisión y desarrollo del recurso humano en las entidades públicas.
- **Lineamientos y directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, relacionados con la gestión de vacantes, provisión de empleos y planeación del talento humano.

Este marco normativo orienta las actuaciones del INVISBU en materia de previsión del recurso humano, garantizando la legalidad, transparencia, eficiencia administrativa y el respeto por el principio del mérito en la gestión del empleo público.

5. Análisis de la planta de personal

El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU cuenta con una planta de personal de carácter permanente, diseñada para garantizar el cumplimiento de sus funciones misionales, estratégicas y administrativas, en concordancia con los objetivos institucionales y el Plan de Desarrollo Municipal.

A corte del 29 de enero de 2026, la planta de personal del INVISBU está conformada por un total de **veintiocho (28) servidores públicos**, distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, bajo las modalidades de vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y encargo.

El rubro salarial ejecutado en el año 2025 fue de: tres mil setecientos cuatro millones trescientos noventa y ochomil doscientos siete pesos MCE (\$ 3.704.398.207). Se estima un incremento de la base salarial del 8%, proyectando para el año 2026 un rubro por valor de: cuatro mil millones setecientos cincuenta mil sesenta y cuatro pesos MCE (4.000.750.064).

CARGO	CODIGO	GRADO	No. De Cargos
NIVEL DIRECTIVO			6
Director	50	28	1
Subdirector financiero y Administrativo	68	19	1
Subdirector Jurídico	70	19	1
Subdirector Técnico	68	19	1
Subdirector Operativo	68	19	1
Jefe de Oficina de Control Interno	6	14	1
NIVEL ASESOR			3
Asesor Jurídico	105	11	1
Asesor Planeación	105	11	1
Asesor TIC	105	11	1
NIVEL PROFESIONAL			6
Tesorero General	201	22	1
Profesional Universitario	219	22	1
Profesional Universitario	219	18	1
Profesional Universitario	219	18	1
Profesional Universitario	219	18	1
Almacenista General	215	14	1
NIVEL TÉCNICO			1
Técnico Administrativo	367	13	1
NIVEL ASISTENCIAL			12
Secretaria Ejecutivo	425	26	1
Secretario	440	25	5
Auxiliar administrativo	407	24	1
Auxiliar administrativo	407	23	1
Auxiliar administrativo	407	22	1
Auxiliar administrativo	407	20	1
Conductor	480	20	2
TOTAL, PLANTA DE PERSONAL			28

 INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 5 de 6

6. Estado de las vacantes

Con base en la revisión de la planta de personal del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU, para la vigencia objeto del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos se identifican **tres (3) vacantes definitivas correspondientes a empleos de carrera administrativa.**

VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
CARGO	CODIGO	GRADO	No. De Cargos
Secretario	440	25	01
Auxiliar administrativo	407	24	01
Conductor	480	20	01
TOTAL, PLANTA DE PERSONAL			03

Actualmente, dichas vacantes se encuentran **provistas mediante nombramiento provisional**, como medida transitoria, mientras la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC adelanta el proceso de selección correspondiente para su provisión definitiva mediante concurso de méritos, en cumplimiento de la normatividad vigente.

La entidad cuenta con la **disponibilidad presupuestal necesaria** para la provisión de los empleos vacantes, garantizando la sostenibilidad financiera y la continuidad en la prestación del servicio público. Así mismo, las vacantes definitivas han sido **reportadas oportunamente a la CNSC**, conforme a los lineamientos establecidos por dicha comisión.

A la fecha, el proceso se encuentra en la **etapa de planeación previa a la convocatoria**, quedando el INVISBU a la espera de la programación y apertura del concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Durante este periodo, la entidad continuará realizando el seguimiento correspondiente y mantendrá las acciones de provisión transitoria, con el fin de evitar afectaciones en el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 6 de 6

7. Conclusión

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU constituye una herramienta estratégica de planeación que permite anticipar, gestionar y atender de manera oportuna las necesidades de talento humano de la entidad, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente en materia de empleo público y carrera administrativa.

A partir del análisis de la planta de personal y del estado de las vacantes, se evidencia que el INVISBU cuenta con una estructura organizacional acorde con su misión institucional; no obstante, resulta indispensable mantener un seguimiento permanente a las situaciones administrativas que puedan generar vacancias, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y la adecuada ejecución de los procesos misionales y de apoyo.

La implementación de este plan permite fortalecer la gestión del talento humano mediante la provisión transitoria y definitiva de los empleos, el reporte oportuno de vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la articulación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan Estratégico de Talento Humano. Así mismo, contribuye a asegurar la aplicación del principio del mérito, la transparencia administrativa y la eficiencia institucional.

En conclusión, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se consolida como un instrumento fundamental para la toma de decisiones en materia de gestión de personal, orientado a garantizar la sostenibilidad institucional, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la prestación eficaz de los servicios a la ciudadanía.

Nombre: Jorge Antonio Cardozo Rubio	Firma:
Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero	

Elaboro: Yamile Aparicio Cáceres CPS 042