

**Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos**

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

## 1. Introducción

El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos se formula en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su finalidad es planificar de manera ordenada y oportuna la provisión de los empleos vacantes del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU, garantizando la continuidad del servicio público y la vinculación de personal idóneo bajo el principio del mérito.

## 2. Objetivo

Administrar y actualizar la información relacionada con los empleos vacantes del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU, con el fin de planificar su provisión durante la vigencia 2026, asegurando el adecuado funcionamiento institucional.

### 2.1 Objetivos específicos

- Identificar las vacantes definitivas existentes en la planta de personal.
- Definir acciones de provisión transitoria y definitiva conforme a la normatividad vigente.
- Apoyar los procesos de reporte y convocatoria ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

## 3. Alcance y propósito

El Plan Anual de Vacantes permite identificar las necesidades actuales de talento humano del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU, el cual cuenta con una planta reducida, y orienta las decisiones relacionadas con encargos, nombramientos provisionales y provisión definitiva mediante concurso de méritos. Su propósito es prevenir afectaciones en la prestación del servicio y fortalecer la gestión institucional.

#### **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 Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicione o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil

competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

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 de personal

El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU, cuenta actualmente con:

28 funcionarios de planta.

CARGO	CODIGO	GRADO	No. De Cargos
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>06</b>
Director	050	28	01
Subdirector financiero y Administrativo	068	19	01
Subdirector Jurídico	070	19	01
Subdirector Técnico	068	19	01
Subdirector Operativo	068	19	01
Jefe de Oficina de Control Interno	006	14	01
<b>NIVEL ASESOR</b>			<b>03</b>
Asesor Jurídico	105	11	01
Asesor Planeación	105	11	01
Asesor TIC	105	11	01
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>06</b>
Tesorero General	201	22	01
Profesional Universitario	219	22	01
Profesional Universitario	219	18	01
Profesional Universitario	219	18	01
Profesional Universitario	219	18	01
Almacenista General	215	14	01
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>01</b>
Técnico Administrativo	367	13	01
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>12</b>
Secretaria Ejecutivo	425	26	01

Secretario	440	25	05
Auxiliar administrativo	407	24	01
Auxiliar administrativo	407	23	01
Auxiliar administrativo	407	22	01
Auxiliar administrativo	470	20	01
Conductor	480	20	02
<b>TOTAL, PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>28</b>

3 vacantes definitivas, las cuales se encuentran provistas mediante nombramiento provisional, a la espera de ser ofertadas a concurso de méritos.

La planta de personal es de carácter permanente y se distribuye en los niveles necesarios para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU. No se cuenta con planta temporal.

## 6. Estado de las vacantes

Para el periodo objeto las novedades identificadas son **tres (3) vacantes de carrera administrativa**.

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

Estado actual: ocupadas en provisionalidad.

- La entidad cuenta con los recursos para proveer las vacantes que se encuentran en provisionalidad.
- Ya se reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC).
- En este momento el proceso se encuentra en la etapa de planeación previa a la conformación del concurso de méritos que determinará la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) para la presente vigencia.
- A espera de la convocatoria de la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC).

## 7. Plan de previsión de empleos

Para la vigencia 2026, el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU implementará las siguientes acciones de previsión:

- Seguimiento permanente a la planta de personal y a las situaciones administrativas que puedan generar nuevas vacantes.
- Mantenimiento de la provisión transitoria de los empleos vacantes mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el concurso de méritos.
- Reporte oportuno de las vacantes definitivas a la CNSC, conforme a los lineamientos establecidos.
- Articulación del Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano.

## **8. Seguimiento y control**

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes estará a cargo del área responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, mediante:

Actualización periódica de la información de la planta de personal.

Verificación del estado de las vacantes.

Control del avance de los procesos de provisión.

### Seguimiento:

Evidenciar que ningún cargo esté vacío, garantizando la "continuidad del servicio" que mencionas en el objetivo principal del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU

**Meta:** 100%.

## **9. Conclusión**

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU, constituye una herramienta básica de planeación del talento humano, acorde con el tamaño y necesidades de la entidad, permitiendo garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento del principio de mérito en el acceso al empleo público.

Nombre: Jorge Antonio Cardozo  
Rubio

Firma:

Cargo: Subdirector Administrativo y  
Financiero

Elaboro: Yamile Aparicio Cáceres CPS 042