CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 1
2 OBJETIVO 1
3 ALCANCE 2
4 MARCO NORMATIVO 2
5 LINEAMIENTO: RACIONALIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2
6 DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2
6.1 VACANTES DESPROVISTAS 3
6.2 VACANTES DEFINITIVAS 4
6.3 PLAN DE ACCIÓN 10
7 APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 11
8 CONTROL DE VERSIONES 11

1 INTRODUCCIÓN

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo Urbano, tiene entre sus responsabilidades, disponer de una herramienta mediante la cual se pueda evaluar la necesidad de personal para efecto del desempeño de las funciones establecidas para cada una de las dependenciasde la Entidad.

En este marco, el Instituto debe formular y dar aplicación al Plan Anual de Vacantes, el cual es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Esta herramienta permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad y, la información allí registrada corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial de carrera administrativa, así como, al tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes 2023, se tuvieron en cuenta los lineamientos definidospor el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP.

En el mismo, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como, las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

2 OBJETIVO

A través del Plan Anual de Vacantes se pretende identificar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y diseñar las estrategias de planeación mediante las cuales estas se puedan proveer, de acuerdo con las necesidades de la planta de personal.

3 ALCANCE

Este Plan, junto con el Plan de Previsión del Talento Humano, permite aplicar la planeación del talento humano tanto a corto como a mediano plazo, respecto al cálculo del número de servidores(as) requeridos(as) para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias del IDU; identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativasy cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidasanteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4 MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carreraadministrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto ÚnicoReglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Decreto 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- 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 2del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”.
- Guía DAFP "Planeación de los Recursos Humanos". 2005.

5 LINEAMIENTO: RACIONALIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección, es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidadesde la Administración Pública, y así contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y retiros de personal.

El Plan Anual de Empleos Vacantes, es un instrumento para programar la provisión de los empleosen vacancia definitiva, en donde se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que son objeto de provisión, con el fin de garantizarel adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

6 DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes incluye la relación detallada de los empleos de carrera en vacancia

definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deben ser provistos paragarantizar la adecuada prestación del servicio en el IDU. Estos van acompañados de los requisitosde experiencia, estudios y perfil de competencias que se exigen para el desempeño del empleo y los requisitos que se encuentran en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales vigente.

Así mismo, el Decreto 51 de 2018, obliga a la Entidad a remitir a la CNSC la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC; a través del aplicativo SIMO, informando el total de vacantes definitivas junto con el perfil específico, y a actualizar la información en la medida en que se vayancubriendo las vacantes o se vayan generando otras. Esto es de utilidad para que la CNSC determinecuáles empleos se deben proveer de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto648 de 2017 y cuáles a través de la oferta pública en el mercado laboral mediante convocatorias.

Con corte al 31 de diciembre de 2022 se tienen 129 vacantes definitivas (sin titular en carrera) pordiferentes situaciones administrativas, las cuales se han venido proveyendo de manera transitoria mediante encargos o nombramientos provisionales, para el caso de los empleos de carrera administrativa.

Las vacantes y los empleos desprovistos en la Planta del Instituto de Desarrollo Urbano, a la fechade corte, son las siguientes:

6.1 VACANTES DESPROVISTAS

Las vacantes desprovistas corresponden a empleos que no cuentan con un titular ejerciendo sus funciones. A la fecha (31/12/2022), se tienen 107 vacantes desprovistas, entre definitivas y temporales, y se distribuyen en la siguiente manera:

Cargo	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas Libre Nombramiento	Total Empleos Desprovistos
Asesor 105-02				
Profesional Especializado 222-06	5			5
Profesional Especializado 222-05	14	7		21
Profesional Especializado 222-04	11	14		25
Profesional Universitario 219-03	2	10		12
Profesional Universitario 219-02	5	7		12
Profesional Universitario 219-01	3	5		8
Técnico Operativo 314-03	2	12		14
Técnico Operativo 314-02		3		3
Técnico Operativo 314-01	3	2		5
Secretario Ejecutivo 425-03	1	1		2
Conductor 480-01				
Total	**46**	**61**		**107**

Durante la vigencia 2022, disminuyó un 29% los empleos desprovistos pasando de 150 a 107, lo anterior, debido a que a partir del mes de enero de 2022 se empezaron a posesionar los elegibles producto de la Convocatoria Distrito Capital 4 de 2020 (se ofertaron 73 empleos), así mismo, se han

hecho uso de la lista de elegibles por “mismo empleo” o “empleo equivalente” posesionándose 12 servidores adicionales y por último, la administración definió una metodología de apoyo para la toma de decisiones de la Alta Dirección para proveer mediante provisionalidad, lo que permitió el ingreso de 12 provisionales. Así mismo, es importante recordar que en octubre de 2021 producto de un proyecto de fortalecimiento institucional se crearon 104 nuevos empleos (99 empleos de carrera y 5 de LNR), pasando de una planta de 462 empleos a 566 empleos.

De otra parte, se publicaron 92 estudios técnicos de encargos, de los cuales sólo 58 servidores(as) se posesionaron en el encargo, lo que indica que el 63% de los estudios genera una posesión en encargo,y que este índice aumentó 43%, dado que el año anterior fue del 20%.

Así mismo, durante la vigencia 2022 se generaron treinta (30) vacantes definitivas en empleos de carrerapor desvinculación frente a ocho (8) del año anterior, lo que implica un aumento del 237% de personas que se retiraron de la Entidad, lo cual obedeció principalmente a las vacancias que se generaron producto del ascenso de la Convocatoria Distrito Capital 4 y otras convocatorias (19 personas), y solo seis (6) correspondieron a retiros voluntarios.

6.2 VACANTES DEFINITIVAS

Los empleos de carrera administrativa que con corte a 31 de diciembre de 2022 se encuentran en vacancia definitiva y reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, se distribuyen dela siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES

Áreas	Vacantes	Dependencia	Vacantes Distrito 4	Nuevas Vacantes	Total
Oficinas	44	OAP		1	1
		ORSC		12	12
		OCI			0
		OCDI			0
		OCIT		11	11
		OGA		20	20
		OAC			0
Desarrollo Urbano	41	SGDU		2	2
		DTINI			0
		DTP			0
		STEP		15	15
		STED		23	23
		DTDP		1	1
Infraestructura	15	STESV		2	2
		STEST		3	3
		DTCI		7	7
		STCSV		1	1
		DTAI		2	2
Jurídica	4	SGJ		1	1

Áreas	Vacantes	Dependencia	Vacantes Distrito 4	Nuevas Vacantes	Total
		DTGC	1		1
		DTPS		2	2
		DTGJ			0
Corporativa	25	SGGC		1	1
		DTAF			0
		STRH		4	4
		STRF	1	4	5
		STRT		7	7
		STTR		1	1
		STPC		1	1
		STOP		5	5
		STJEF		1	1
TOTAL	**129**	**TOTAL**	**2**	**127**	**129**

Como ya se mencionó, en lo corrido del 2022 se disminuyó 51 vacantes definitivas, pasando de este modo de 180 a 129 empleos sin titular en carrera, lo que equivale a una disminución del 28%.

Vale la pena aclarar que con corte a la fecha de la Convocatoria Distrito Capital 4 aún hay 2 vacantes de las 73 ofertadas sin posesionarse el titular, del uso de lista de elegibles aprobadas por la CNSC se está a la espera de la posesión de 11 elegibles, y por último, la CNSC está estudiando el uso de 21 vacantes por empleos equivalentes, que de aprobarse la Entidad quedaría con 95 vacantes definitivas.

VACANTES DEFINITIVAS

ID	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Ficha Manual	Encargo	Desprovisto	Provisional	Sueldo Básico 2022
1	Profesional Especializado	222	06	OCIT	559	1			6.432.485
2	Profesional Especializado	222	06	OGA	558	1			
3	Profesional Especializado	222	06	OGA	558	1			
4	Profesional Especializado	222	06	OGA	558		1		
5	Profesional Especializado	222	06	SGDU	285		1		
6	Profesional Especializado	222	06	SGDU	283		1		
7	Profesional Especializado	222	06	STEP	562	1			
8	Profesional Especializado	222	06	STEP	562	1			
9	Profesional Especializado	222	06	STEP	562	1			

ID	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Ficha Manual	Encargo	Desprovisto	Provisional	Sueldo Básico 2022
10	Profesional Especializado	222	06	STEP	562	1			
11	Profesional Especializado	222	06	STED	563		1		
12	Profesional Especializado	222	06	STED	563		1		
13	Profesional Especializado	222	06	DTCI	560	1			
14	Profesional Especializado	222	06	DTCI	561	1			
15	Profesional Especializado	222	06	STRH	470	1			
16	Profesional Especializado	222	06	STRF	436	1			
17	Profesional Especializado	222	06	STRT	564	1			
18	Profesional Especializado	222	06	STRT	565	1			
19	Profesional Especializado	222	05	ORSC	566		1		
20	Profesional Especializado	222	05	ORSC	567	1			
21	Profesional Especializado	222	05	OGA	568		1		
22	Profesional Especializado	222	05	STEP	570	1			
23	Profesional Especializado	222	05	STEP	571		1		
24	Profesional Especializado	222	05	STED	572	1			
25	Profesional Especializado	222	05	STED	572	1			
26	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		
27	Profesional Especializado	222	05	STED	572	1			
28	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		5.757.684
29	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		
30	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		
31	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		
32	Profesional Especializado	222	05	STED	572		1		
33	Profesional Especializado	222	05	DTCI	569	1			
34	Profesional Especializado	222	05	DTCI	569	1			
35	Profesional Especializado	222	05	STCSV	379		1		
36	Profesional Especializado	222	05	STRF	434		1		
37	Profesional Especializado	222	05	STRT	573	1			

ID	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Ficha Manual	Encargo	Desprovisto	Provisional	Sueldo Básico 2022
38	Profesional Especializado	222	05	STRT	574		1		
39	Profesional Especializado	222	05	STRT	575		1		
40	Profesional Especializado	222	05	STRT	576		1		
41	Profesional Especializado	222	04	ORSC	614		1		5.139.388
42	Profesional Especializado	222	04	OCIT	583	1			
43	Profesional Especializado	222	04	OCIT	584		1		
44	Profesional Especializado	222	04	OCIT	584	1			
45	Profesional Especializado	222	04	OCIT	585	1			
46	Profesional Especializado	222	04	OCIT	586	1			
47	Profesional Especializado	222	04	OGA	578			1	
48	Profesional Especializado	222	04	OGA	579			1	
49	Profesional Especializado	222	04	OGA	580		1		
50	Profesional Especializado	222	04	OGA	581		1		
51	Profesional Especializado	222	04	OGA	581		1		
52	Profesional Especializado	222	04	OGA	582			1	
53	Profesional Especializado	222	04	OGA	582			1	
54	Profesional Especializado	222	04	STEP	588	1			
55	Profesional Especializado	222	04	STEP	588	1			
56	Profesional Especializado	222	04	STEP	588		1		
57	Profesional Especializado	222	04	STEP	588		1		
58	Profesional Especializado	222	04	STED	589	1			
59	Profesional Especializado	222	04	STED	589		1		
60	Profesional Especializado	222	04	STED	589		1		
61	Profesional Especializado	222	04	DTDP	88	1			
62	Profesional Especializado	222	04	DTCI	587		1		
63	Profesional Especializado	222	04	STRT	590	1			
64	Profesional Especializado	222	04	STJEF	348		1		
65	Profesional Universitario	219	03	OCIT	593	1			4.992.707

ID	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Ficha Manual	Encargo	Desprovisto	Provisional	Sueldo Básico 2022
66	Profesional Universitario	219	03	OCIT	593	1			
67	Profesional Universitario	219	03	OGA	591			1	
68	Profesional Universitario	219	03	OGA	591			1	
69	Profesional Universitario	219	03	OGA	592			1	
70	Profesional Universitario	219	03	OGA	592			1	
71	Profesional Universitario	219	03	OGA	592			1	
72	Profesional Universitario	219	03	STEP	594		1		
73	Profesional Universitario	219	03	STED	595	1			
74	Profesional Universitario	219	03	STEST	317		1		
75	Profesional Universitario	219	03	STTR	503	1			
76	Profesional Universitario	219	02	OAP	226	1			
77	Profesional Universitario	219	02	ORSC	596		1		
78	Profesional Universitario	219	02	OGA	597			1	
79	Profesional Universitario	219	02	OGA	597			1	
80	Profesional Universitario	219	02	OGA	597			1	
81	Profesional Universitario	219	02	STEP	598	1			
82	Profesional Universitario	219	02	STEP	598		1		
83	Profesional Universitario	219	02	STED	599	1			4.626.169
84	Profesional Universitario	219	02	STESV	328		1		
85	Profesional Universitario	219	02	STESV	328		1		
86	Profesional Universitario	219	02	STEST	316	1			
87	Profesional Universitario	219	02	STEST	316		1		
88	Profesional Universitario	219	02	STRH	461	1			
89	Profesional Universitario	219	02	STOP	532	1			
90	Profesional Universitario	219	02	STOP	534	1			
91	Profesional Universitario	219	01	ORSC	600	1			
92	Profesional Universitario	219	01	ORSC	600	1			4.349.935
93	Profesional Universitario	219	01	ORSC	601	1			

ID	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Ficha Manual	Encargo	Desprovisto	Provisional	Sueldo Básico 2022
94	Profesional Universitario	219	01	ORSC	601	1			
95	Profesional Universitario	219	01	OCIT	603	1			
96	Profesional Universitario	219	01	OCIT	603	1			
97	Profesional Universitario	219	01	OGA	602	1			
98	Profesional Universitario	219	01	STEP	605	1			
99	Profesional Universitario	219	01	STED	606	1			
100	Profesional Universitario	219	01	STED	606		1		
101	Profesional Universitario	219	01	STED	606		1		
102	Profesional Universitario	219	01	DTCI	604		1		
103	Profesional Universitario	219	01	STOP	391	1			
104	Técnico Operativo	314	03	STED	608			1	
105	Técnico Operativo	314	03	STED	608			1	
106	Técnico Operativo	314	03	DTCI	607		1		
107	Técnico Operativo	314	03	DTAI	46	1			3.291.615
108	Técnico Operativo	314	03	DTPS	206		1		
109	Técnico Operativo	314	03	STRH	475			1	
110	Técnico Operativo	314	03	STRF	454			1	
111	Técnico Operativo	314	02	STRF	446			1	3.291.507
112	Técnico Operativo	314	01	ORSC	610			1	
113	Técnico Operativo	314	01	ORSC	610			1	
114	Técnico Operativo	314	01	ORSC	609		1		
115	Técnico Operativo	314	01	STEP	611			1	
116	Técnico Operativo	314	01	STED	612			1	
117	Técnico Operativo	314	01	STED	612		1		
118	Técnico Operativo	314	01	DTPS	204			1	3.143.913
119	Técnico Operativo	314	01	STRH	474			1	
120	Técnico Operativo	314	01	STRF	444		1		
121	Técnico Operativo	314	01	STPC	424			1	
122	Técnico Operativo	314	01	STOP	521			1	
123	Técnico Operativo	314	01	STOP	521			1	
124	Secretario Ejecutivo	425	03	ORSC	2			1	
125	Secretario Ejecutivo	425	03	OCIT	2			1	
126	Secretario Ejecutivo	425	03	DTAI	2			1	3.258.955
127	Secretario Ejecutivo	425	03	SGJ	2			1	
128	Secretario Ejecutivo	425	03	DTGC	2		1		
129	Secretario Ejecutivo	425	03	SGGC	2			1	
Total						**52**	**46**	**31**	

Respecto de los empleos vacantes, durante el 2022 se incrementó en un 21% la provisión de estosa través de encargos, pasando de 43 a 52 empleos provistos por medio de dicha modalidad, se disminuyó en un 55% los empleos vacantes desprovistos; pasando de 102 a 46 empleos, y se disminuyó en un 11% la provisión de estosempleos a través de provisionalidad, pasando de 35 a 31 empleos.

6.3 PLAN DE ACCIÓN

Durante la vigencia 2023 se propone ejecutar el siguiente plan de acción con el fin de realizar el control y la gestión de acciones que generen la provisión definitiva de las vacantes:

PLAN DE ACCIÓN					SEGUIMIENTO		
ACTIVIDAD	Indicador	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE	AVANCE	NIVEL DE AVANCE	OBSERVACIÓN
Reportar las vacantes definitivas generadas en los empleos de carrera en el aplicativo SIMO	# de Vacantes Reportadas	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:	%	
Solicitar a la CNSC el uso de lista de elegibles por "mismo empleo" o "empleo equivalente" en las vacantes definitivas de carrera	# de Oficios Enviados a la CNSC	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:	%	
Remitir al DASCD oficio a la Subdirección Técnica en Desarrollo Organizacional y Empleo Público informando la vinculación en Período de prueba por empleo igual o equivalente	# de personas vinculadas por empleo igual o equivalente informadas al DASCD	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre: Octubre: Noviembre: Diciembre:		
Gestionar los requerimientos de la CNSC frente a la etapa de planeación de la Convocatoria Distrito Capital 5	# de acciones adelantadas frente a la etapa de planeación de la Convocatoria	01/01/23	31/12/23	Profesional 222-06	Enero: Febrero: Marzo: Abril: Mayo: Junio: Julio: Agosto: Septiembre:	%	

PLAN DE ACCIÓN					SEGUIMIENTO		
ACTIVIDAD	Indicador	FECHA DE INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE	AVANCE	NIVEL DE AVANCE	OBSERVACIÓN
	Distrito Capital 5				Octubre: Noviembre: Diciembre:		

7 APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Anual de Vacantes 2023 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del día 27 de enero de 2023.

Una vez adoptado este documento en el Sistema Integrado de Gestión se procederá con su publicación en la intranet y la web a lo sumo el día 31 de enero de 2023.

8 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
6	2023-01-30	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023.	11
5	2022-01-31	Se actualiza para la vigencia 2022	9
4	2021-01-29	Se actualiza para la vigencia 2021	7
3	2020-01-24	Actualización vigencia 2020. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20/01/2020	7
2	2019-01-30	Actualización para la vigencia 2019.	7
1	2018-07-19	Versión inicial del documento, en cumplimiento a la normatividad vigente	7

El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código

Participaron en la elaboración[1]	**Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP /**
Validado por	**Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2023-01-30**

Revisado por	**Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2023-01-30 Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2023-01-30**
Aprobado por	**Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2023-01-30**

[1]El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan