

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 0 de 17		

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
ALCANCE.....	2
METODOLOGÍA.....	3
MARCO NORMATIVO	5
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	8
RESPONSABILIDADES	15

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 1 de 17

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo identificar y determinar la cantidad de empleos públicos disponibles, tanto en vacancia definitiva, los cuales deben ser provistos mediante un concurso abierto y público de méritos, como en vacancias temporales, que se deben proveer de manera transitoria a través de encargos o, en casos excepcionales, mediante nombramiento provisional.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se han considerado los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este plan se detalla la relación de los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos para asegurar el buen funcionamiento de los servicios, así como las vacantes temporales, cuyo personal titular se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas por la ley.

Es importante resaltar que, en la resolución de liquidación del presupuesto de la entidad para la vigencia fiscal 2026, se contempla la asignación de recursos destinados a los costos de personal de la planta global, como instrumento complementario de las vacantes y para para suplir las necesidades.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 2 de 17		

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo, administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la entidad, con el fin de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia actual.

ALCANCE

El Plan Anual de vacantes, en conjunto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos busca proveer los cargos vacantes en el Instituto, teniendo en cuenta la estrategia direccionada a suplir las necesidades de la planta de personal, conforme a las novedades presentadas durante la vigencia, tanto a corto como a mediano plazo. Para ello, se establecerán los siguientes aspectos:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades actuales y futuras, derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y aseguramiento de su financiación mediante el presupuesto asignado.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-03
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Fecha: 22/01/2026
			Página 3 de 17

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2026 se elaboró conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Este plan incluye una relación detallada de la planta total de empleos del Instituto, así como de los cargos vacantes, tanto definitivos como temporales, que deben ser provistos, los cuales cuentan con la apropiación y disponibilidad presupuestal necesaria.

Para su elaboración, se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal del Instituto, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Así mismo, las vacantes temporales cuyo titular se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas por la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascensos, entre otras.

Previsión a Corto Plazo:

Selección: Los empleos de carrera administrativa podrán ser provistos mediante encargo o nombramiento provisional. Para garantizar la previsión de dichos empleos, se llevará a cabo una identificación mensual de las vacantes resultantes de cualquiera de las causales contempladas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se regulará conforme a las disposiciones legales aplicables. En cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán cubiertos mediante nombramiento ordinario, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos para el cargo y el procedimiento previsto en la Ley 909 de 2004 y demás normativas pertinentes.

Movilidad: La previsión de los empleos públicos también incluye la modalidad de traslado, la cual se produce cuando se cubre una vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa activo, siempre y cuando este cumpla con los requisitos exigidos para el cargo a ocupar.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- ✓ El cargo al que se traslade el empleado debe estar vacante de manera definitiva.
- ✓ Los empleos deben pertenecer a la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- ✓ Los traslados o permutas podrán realizarse dentro de la misma entidad o entre diferentes organismos.
- ✓ Para los traslados entre entidades, los jefes de cada una deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 4 de 17		

- ✓ El traslado podrá realizarse por necesidades del servicio, siempre que no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- ✓ También podrá efectuarse a solicitud de los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- ✓ Se deberán conservar los derechos de carrera y antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, estos se deberán a dos factores:

- ✓ **Gestiones de carácter especial:** Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las áreas de la entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades del servicio. En este caso, el traslado se formalizará mediante un memorando de ubicación emitido por el Gerente General.
- ✓ **Cambios por promoción:** Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará el proceso correspondiente de selección, vinculación y reubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, de la siguiente manera:

Mérito: Para los cargos de carrera administrativa, se exige una calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y la capacidad para desarrollar nuevas competencias requeridas por el ejercicio de la función pública.

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir con las normas que regulan la función pública y con las funciones asignadas al cargo.

Evaluación: Los empleados públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, deben colaborar activamente en los procesos de evaluación personal e institucional. Los empleados provisionales quedan sujetos a los procedimientos establecidos para concursos u otras situaciones.

Promoción de lo público: Es responsabilidad de cada empleado fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, promover el trabajo en equipo y defender permanentemente el interés público en todas sus actuaciones y en las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 5 de 17		

Cabe señalar que la competencia para el retiro de los empleados de carrera está reglada por las causales establecidas en la Constitución Política y la ley, y debe efectuarse mediante un acto motivado. Por su parte, la remoción en los empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se realiza mediante acto no motivado, conforme a lo estipulado en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO se encuentra regido por un conjunto de normativas que garantizan la correcta provisión de los empleos vacantes y la transparencia en los procesos de selección. A continuación, se detallan las principales disposiciones normativas que orientan la elaboración, implementación y ejecución del Plan Anual de Vacantes en IMVIYUMBO:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de la República de Colombia 1991.	La Constitución de 1991 establece en su artículo 125 el principio de mérito para el acceso a los empleos públicos, exigiendo que los cargos en la administración pública sean provistos mediante concursos públicos que garanticen la igualdad, equidad y transparencia en el proceso de selección.
Ley 909 de 2004 - Estatuto de la Función Pública	La Ley 909 de 2004 establece los lineamientos sobre el régimen jurídico aplicable a los servidores públicos. En su artículo 6, regula el acceso y permanencia en la carrera administrativa, los principios del mérito, la evaluación del desempeño y las condiciones para la provisión de los cargos públicos, tanto en la carrera administrativa como en los cargos de libre nombramiento y remoción.
Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	En este decreto se compilan las disposiciones relacionadas con la función pública. El artículo 2.2.5.9.2 establece la obligación de los empleadores públicos de realizar un Plan Anual de Vacantes, el cual debe incluir tanto las vacantes

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 6 de 17		

	definitivas como las temporales, con el fin de garantizar la eficiencia y continuidad del servicio público. Además, regula las políticas de movilidad interna, promociones y traslados.
Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”	En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.
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. 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 7 de 17		

	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.
Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 8 de 17

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Empleo Público: Según el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el empleo público es el componente esencial de la estructura de la función pública definida por esta ley. Se entiende como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias requeridas para desempeñarlas. Su propósito es contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los objetivos del Estado.

Nivel del Empleo: Es el elemento de la denominación de un empleo que determina la jerarquía y responsabilidad del mismo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y los requisitos exigidos para su desempeño. El Decreto 1083 de 2015 agrupa los empleos en cinco niveles jerárquicos, de mayor a menor jerarquía:

- ✓ Nivel Directivo
- ✓ Nivel Asesor
- ✓ Nivel Profesional
- ✓ Nivel Técnico
- ✓ Nivel Asistencial

Código: Es una combinación numérica que se utiliza para identificar las características de un empleo, tales como su nivel y denominación. El primer dígito del código corresponde al nivel del empleo, mientras que los tres dígitos siguientes corresponden a su denominación.

Grado: Son dos dígitos que definen el grado de remuneración o asignación salarial de un empleo, conforme con la escala salarial establecida por el gobierno nacional.

Tipo de Nombramiento Actual: Se refiere al tipo de medida transitoria empleada en la actualidad para cubrir una vacante específica, como el nombramiento provisional o el encargo.

Ubicación: Hace referencia al proceso que determina la ubicación actual de un empleo, es decir, su asignación o distribución dentro de las áreas o dependencias correspondientes.

Encargo: De acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo debe recaer en aquellos empleados con las calificaciones más altas, siguiendo el sistema de evaluación implementado por la entidad. El empleado designado para el encargo deberá cumplir con los requisitos establecidos en la ley y debe ocupar, preferiblemente, el cargo inmediatamente inferior dentro de la planta de personal

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 9 de 17

de la entidad. Además, los servidores de carrera tienen derecho preferencial para ser encargados de vacantes definitivas o temporales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento de planificación y gestión que tiene como objetivo identificar, organizar y proyectar las vacantes de empleos públicos dentro de una entidad o institución para un periodo determinado, generalmente un año. Este plan establece las acciones necesarias para cubrir las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal, considerando los recursos humanos disponibles, las necesidades de la entidad, las normativas vigentes y los procedimientos para la provisión de los cargos a través de concursos, nombramientos, traslados u otras modalidades permitidas por la ley.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta actual del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO está conformada por un total de veintidós (22) empleos, los cuales están detallados y clasificados de la siguiente manera:

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACIÓN	GRADO	CODIGO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO (8)			
GERENTE GENERAL	03	050	01
DIRECTORES	02	009	02
SUBDIRECTORES	01	068	02
JEFE DE OFICINA ASESORA	01	115	02
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	02	006	01
NIVEL PROFESIONAL (4)			
TESORERO GENERAL	02	201	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	219	03
NIVEL TÉCNICO (2)			
TÉCNICO OPERATIVO	01	314	02
DENOMINACIÓN	GRADO	CODIGO	No. CARGOS
NIVEL ASISTENCIAL (8)			
SECRETARIA EJECUTIVA	01	425	01
SECRETARIO	04	440	02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	407	01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02	407	02
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01	470	02
TOTAL CARGOS: 22			

Fuente: Elaboración propia Proceso Gestión del Talento Humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 10 de 17		

Empleos según la naturaleza de las funciones: El Decreto 1083 de 2015 establece, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, las competencias y los requisitos necesarios para el desempeño de los diferentes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Nivel Directivo: Incluye los empleos cuya función principal es la dirección general, la formulación de políticas institucionales y la adopción de planes, programas y proyectos. Estos cargos están vinculados a la Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuya función es asistir, aconsejar y brindar asesoría directa a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Comprende los empleos que requieren la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, distinta de la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley. Estos empleos pueden implicar funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Está compuesto por los empleos que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en tareas técnicas, tanto misionales como de apoyo, y aquellas relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Incluye los empleos cuyas funciones están orientadas a actividades de apoyo y complementarias a las tareas de niveles superiores, o a labores que se caracterizan por actividades manuales o tareas de simple ejecución.

A continuación, se presenta la distribución de la Planta de Personal actual, según el tipo de vinculación y nivel jerárquico:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES					Código: PL-GTH-03
						Versión: 7
						Fecha: 22/01/2026
						Página 11 de 17

PLANTA GLOBAL						
DENOMINACIÓN	GRADO	No. CARGOS	LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA	ENCARGO	PROVISIONAL
NIVEL DIRECTIVO (8)						
GERENTE GENERAL	03	1	1	0	0	0
DIRECTORES	02	2	2	0	0	0
SUBDIRECTORES	01	2	2	0	0	0
JEFE DE OFICINA ASESORA	01	2	2	0	0	0
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	02	1	1	0	0	0
NIVEL PROFESIONAL (4)						
TESORERO GENERAL	02	1	1	0	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	3	1	1	1	0
NIVEL TÉCNICO (2)						
TÉCNICO OPERATIVO	01	2	0	2	2	0
NIVEL ASISTENCIAL (8)						
SECRETARIA EJECUTIVA	01	1	1	0	0	0
SECRETARIO	04	2	0	2	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	1	0	1	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02	2	0	1	1	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01	2	0	0	0	2
TOTALES		22	10	7	7	4

Fuente: Elaboración propia Proceso Gestión del Talento Humano

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 12 de 17

Provisión de Empleos Públicos: Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional. La naturaleza del cargo (carrera administrativa o libre nombramiento y remoción) influye en las condiciones de provisión.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se llevará a cabo conforme al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado por el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012.

Provisión de Vacancias Temporales: Los empleos de carrera administrativa cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal (como licencias, encargos, comisiones, ascensos, etc.) serán provistos de manera provisional solo por el tiempo que dure dicha situación, siempre que no sea posible cubrirlos con encargo de servidores públicos de carrera.

Carrera Administrativa: De acuerdo con el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, la carrera administrativa es un sistema técnico de gestión del personal cuyo objetivo es garantizar la eficiencia en la administración pública, ofreciendo estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público. El ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa se basan exclusivamente en el mérito, a través de procesos de selección que aseguren transparencia y objetividad, sin discriminación.

Vacantes: Las vacantes definitivas corresponden a aquellos empleos que no tienen un titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Las vacantes temporales se producen cuando el titular se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascensos, entre otras.

Se presenta una vacancia definitiva cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por alguna de las causales estipuladas en el artículo 41 de la Ley 909, o cuando un empleado de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera después de superar el período de prueba en un cargo al que fue ascendido.

La desvinculación automática de un cargo de carrera administrativa ocurre cuando el empleado permanece en comisión o en un conjunto de comisiones por más de seis (6) años o cuando finaliza el período de la comisión y no se reintegra al cargo del que ostenta derechos de carrera (art. 26, Ley 909/04).

Vacancia Temporal:

La vacancia temporal se produce cuando el titular de un empleo de carrera se separa temporalmente de su cargo, por ejemplo, para ocupar otro cargo en período de prueba

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
			Página 13 de 17

tras haber superado el concurso de méritos.

Ascenso:

El ascenso en el servicio público se refiere a cualquier movilidad laboral que implique un mejoramiento en el nivel jerárquico, grado o salario. Esto incluye:

- ✓ Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior,
- ✓ Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico,
- ✓ Cambio a un salario superior en el mismo nivel jerárquico.

Vacancias Definitivas en IMVIYUMBO: Hasta la fecha, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO presenta la siguiente vacancia definitiva:

- ✓ Cargo de Secretario (OPEC No. 310) Código 440, Grado 04, por renuncia aceptada.

Asimismo, el Instituto presenta vacancia definitiva en los siguientes cargos:

- ✓ Profesional (Código 219, Grado 01),
- ✓ Auxiliar de Servicios Generales (Código 470, Grado 01), actualmente ocupado en provisionalidad,
- ✓ Técnico Operativo (Código 314, Grado 01), ya reportado en la plataforma SIMO.

Vacancia Definitiva al Finalizar 2025: El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO también reporta una vacancia definitiva al finalizar el año 2025 para el cargo de Jefe de Oficina (Código 115, Grado 01, Jefe de la Oficina de Control Interno) por terminación del período para el cual fue nombrado. Este cargo se encuentra provisto actualmente en periodo fijo de 4 años.

Vacantes Definitivas:

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO ha ofertado, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el siguiente proceso de selección:

Proceso de selección No. 2632 – Territorial 10, con tres (3) vacantes en la modalidad abierta y una (1) vacante en modalidad ascenso, distribuidas de la siguiente manera:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 14 de 17		

Modalidad Abierto:

NIVEL	CANTIDAD EMPLEOS	CANTIDAD VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1
TÉCNICO OPERATIVO	1	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	1

Modalidad Ascenso:

NIVEL	CANTIDAD EMPLEOS	CANTIDAD VACANTES
SECRETARIA	1	1

Para la elaboración del Plan de Vacantes para la vigencia 2026, se considerará el cargo de Jefe de Oficina de Control Interno, dado que, al ser un cargo de periodo, su vigencia finalizará en el año 2025.

CARGO	NATURALEZA	NIVEL
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	De Período	Directivo

INGRESO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN PERIODO DE PRUEBA.

La Dirección Administrativa y Financiera, en el marco del proceso de gestión del talento humano, organizará capacitaciones tanto para los evaluadores como para los evaluados, con el fin de establecer y acordar los compromisos laborales correspondientes al periodo de prueba.

Es fundamental asegurar que la inducción al puesto de trabajo facilite la integración del servidor público a la cultura organizacional de la entidad. Por esta razón, el proceso de inducción debe iniciarse inmediatamente después de la posesión del nuevo servidor en periodo de prueba.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: PL-GTH-03
			Versión: 7
			Fecha: 22/01/2026
	Página 15 de 17		

RESPONSABILIDADES

La actualización del Plan Anual de Vacantes será responsabilidad del Líder del proceso de Talento Humano o de la persona que asuma dicho cargo en el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO.

Este plan se desarrollará de acuerdo con las directrices establecidas en el Capítulo 4 del documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) titulado "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Líder del proceso de Talento Humano o quien designe, deberá presentar, en los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan correspondiente, conforme a lo estipulado por la Ley 909 de 2004.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: PL-GTH-03	
		Versión:	7
		Fecha:	22/01/2026
		Página 16 de 17	

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 7					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria Cano	Nombre	Evelyn Loaiza Gómez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Cargo	Contratista Profesional de Apoyo	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Fecha	Acta No 110-02-06-01 22/01/2026

Control de Cambios

Nota: Los documentos obsoletos se les da de baja del Sistema Integrado de Gestión Institucional

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Creación del Documento.
2	20/01/2021	Actualización del Documento vigencia 2021
3	18/01/2022	Actualización del Documento vigencia 2022
4	20/01/2023	Actualización del Documento vigencia 2023
5	24/01/2024	Actualización del Documento vigencia 2024
6	24/01/2025	Actualización periodo 2025.
7	22/01/2026	Actualización periodo 2026.