

## **INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA**

### **PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**

#### **ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**

## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	3
2.	Objetivo .....	3
2.1	Objetivo Específico .....	3
3.	Propósito .....	4
4.	Marco normativo .....	4
5.	Metodología .....	6
6.	Ánalisis de la planta actual .....	7
7.	Cargos Vacancias Definitivas .....	9

## 1. Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

## 2. Objetivo

Identificar, administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

### 2.1 Objetivo Específico

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la

vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

### **3. Propósito**

Identificar y gestionar las vacantes existentes para su provisión conforme al principio de mérito y a las necesidades del servicio.

### **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 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 2.2.6.3 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. Metodología

El plan de previsión de vacantes consiste en la determinación del número de vacantes disponibles, la cantidad de personas y la definición de perfiles necesarios, a partir del análisis de prioridades de la entidad. Así, el procedimiento básico para adelantar este plan es:

- ✓ Análisis de necesidades de personal
- ✓ Análisis de disponibilidad de personal

- ✓ Determinación de medidas para cubrir dichas necesidades

Este plan permitirá la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal de la entidad, la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Invama para la vigencia 2026 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura.

**Cobertura de vacante:** Esta fase consistió en determinar las principales situaciones que causan necesidades de personal en el Invama, así como las medidas prioritarias que se deben llevar a cabo para mitigar el impacto de dichos requerimientos, para ello se plantean las siguientes actividades que se desarrollaran a lo largo del año y quedan programadas en el cronograma del plan de vacantes y previsiones de talento humano:

- ✓ Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de mérito
- ✓ Provisión transitoria de vacantes definitivas en empleos de carrera
- ✓ Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera

## 6. Análisis de la planta actual

La planta de personal en INVAMA está conformada con un total de Cuarenta y uno (41) cargos, para atender necesidades específicas del servicio de la entidad.

### CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL

Nivel	Cargos
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	11
Técnico	5
Asistencial	23
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisional-Temporal	Provisional	Total
<b>Carrera Administrativa</b>	1		17	1	7	<b>26</b>
Profesional			2			2
Técnico			3	1	1	5
Asistencial	1		12		6	19
Tipo de Cargo y Nivel		Nombrado		Vacante		Total
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>		2	12			<b>14</b>
Directivo		1				1
Asesor			1			1
Profesional		1	8			9
Técnico						0
Asistencial			3			3

**Nota:** El cargo de Servicios Generales de Carrera Administrativa se encuentra contratado con la Empresa Bioservicios.

Reporte de empleos provistos a corte 22.01.2026

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>	
<b>Corte 27.01.2026</b>	
<b>Tipo de vinculación</b>	<b>Nº de Servidores</b>
Carrera administrativa	15
Libre nombramiento y remoción	10
Periodo fijo	1
Provisionalidad (vacancias definitivas)	8
Provisionalidad (Vacancia temporal)	2
Encargo	1
Comisión	3
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

**Nota:** El cargo de Servicios Generales de Carrera Administrativa se encuentra contratado con la Empresa Bioservicios.

## 7. Cargos Vacancias Definitivas

**Cargos Vacancias Definitivas con corte al 31 de diciembre de 2025:**

- ✓ Un (1) Auxiliar Administrativo de Nomina. – En proceso de selección Territorial 11
- ✓ Un (1) Auxiliar Administrativo de Jurídica. – En proceso de selección Territorial 11
- ✓ Dos (2) Operarios Calificados. – En proceso de selección Territorial 11
- ✓ Dos (2) Conductores. – En proceso de selección Territorial 11
- ✓ Un (1) Ayudante-Mensajero. – En proceso de selección Territorial 11

- ✓ Un (1) Técnico Administrativo Archivo- Vacante reportada en el mes de diciembre ante la CNSC

**Cargos reportados ante la CNSC a espera de iniciar concurso de mérito**

- ✓ Un (1) Técnico Administrativo Archivo - Vacante reportada ante la CNSC.
- ✓ Un (1) Técnico Administrativo tesorería - Vacante reportada ante la CNSC.

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**

**ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**