



PLAN ANUAL DE VACANTES DE EMPLEOS 2026

**INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD
IDIPRON**

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2026

Tabla de contenido

Introducción 4
Glosario..... 4
1. Normatividad..... 6
2. Objetivo 7
3. Propósito..... 7
5. Análisis de la Personal Actual de la Entidad..... 8
6. Seguimiento de la planta de personal 11
7. Vacantes Definitivas..... 12
8. Presupuesto..... 17

Índice de Tablas

Tabla 1. Normatividad	6
Tabla 2. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025	8
Tabla 3. Caracterización de Planta de Personal, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025	9
Tabla 4. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2025.....	12
Tabla 5.. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión	15
Tabla 6. Total vacantes definitivas IDIPRON por Nivel y forma de transitoria de provisión.....	16
Tabla 7.. Total vacantes definitivas IDIPRON por Dependencia y Nivel	16

Índice de Graficas

Ilustración 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025	8
Ilustración 2. Planta de empleos por tipo de cargo, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025	9
Ilustración 3. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión	15
Ilustración 4. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON por Nivel y forma transitoria de provisión	16

Introducción

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias de los empleos de carrera administrativa en el IDIPRON, con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando igualmente la planeación de los concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener la oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica.

La Gerencia de Talento Humano 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 meritocrática.

Es de aclarar, que este plan se desarrolla conforme a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual percibe 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2025).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales del IDIPRON, lo que busca facilitar la adaptación a los cambios que se realizan dentro de las entidades, así como también las exigencias que la naturaleza del puesto demanda para el logro de resultados y las metas institucionales.

Glosario

Concepto	Definición
Carrera administrativa	La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).

Concepto	Definición
Concurso de méritos	Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).
Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC	Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).
Encargo	Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).
Empleo Público	Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Artículo 2 del Decreto 770 de 2005).
Lista de elegibles	Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
Nombramiento en Período de Prueba	Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
Nombramiento Ordinario	Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
Nombramiento Provisional	Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Oferta Pública De	Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere

Concepto	Definición
Empleos De Carrera – OPEC	cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Vacante definitiva	<p>Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.</p> <p>La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley. - El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido. - Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos. <p>Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).</p>
Vacante temporal	<p>Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas dispuestas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones. - Licencia. - Permiso remunerado. - Comisión, salvo en la de servicios al interior. - Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. - Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. - Período de prueba en otro empleo de carrera. - Descanso compensado

1. Normatividad

Tabla 1. Normatividad

Norma	Descripción
Constitución	“Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se

Norma	Descripción
Política de Colombia de 1991	<i>exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”</i>
Ley 909 de 2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i> <i>Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual 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”</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i>
Decreto 648 de 2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</i>
Decreto 815 de 2018	<i>Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos</i>
Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 – CNSC	<i>“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”</i>

Fuente. Elaboración propia

2. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la IDIPRON, identificando las necesidades del talento humano, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2026.

3. Propósito

Partiendo que el Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia en la Entidad.

En este sentido, el propósito es identificar los cargos en vacancia definitiva en el IDIPRON y aquellos en procesos de selección meritocrática. con el fin de proveerlos.

Así mismo sirve como insumo fundamental para la construcción de la Política de Talento Humano

de la Entidad.

5. Análisis de la Personal Actual de la Entidad

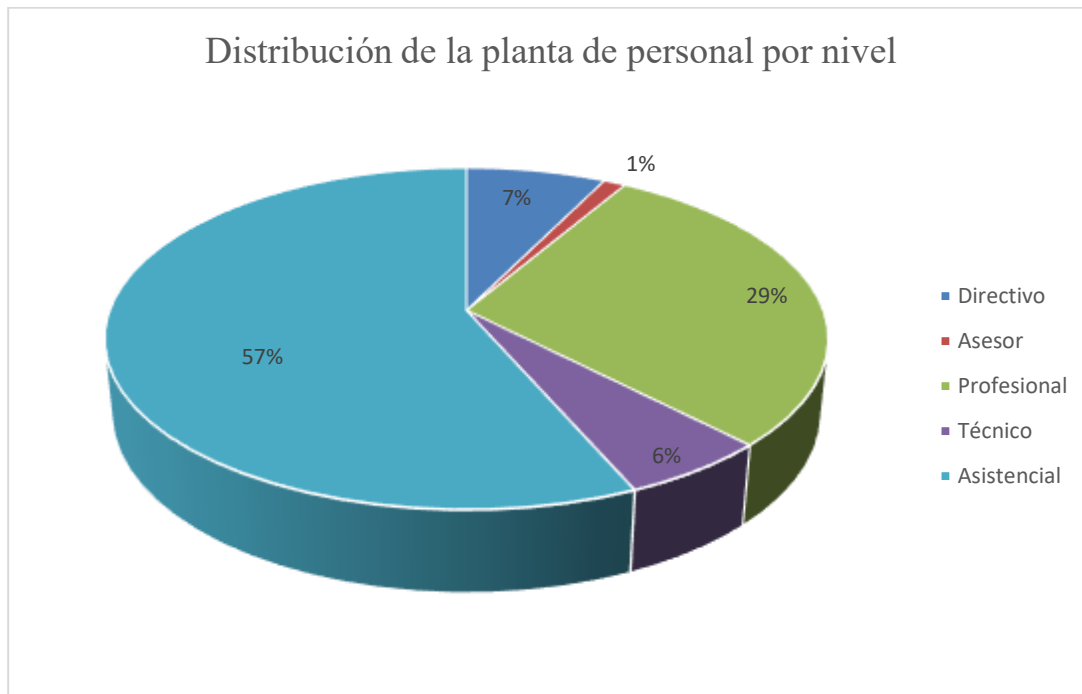
El IDIPRON cuenta con una planta de personal global la cual se estableció por medio del Acuerdo 010 del 15 de septiembre de 2022 “Por la cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON” y la misma está conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos.

Tabla 2. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025

Distribución de la planta de personal por Nivel		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	7%
Asesor	3	1%
Profesional	76	29%
Técnico	15	6%
Asistencial	147	57%
Total	260	100%

Fuente. Elaboración propia

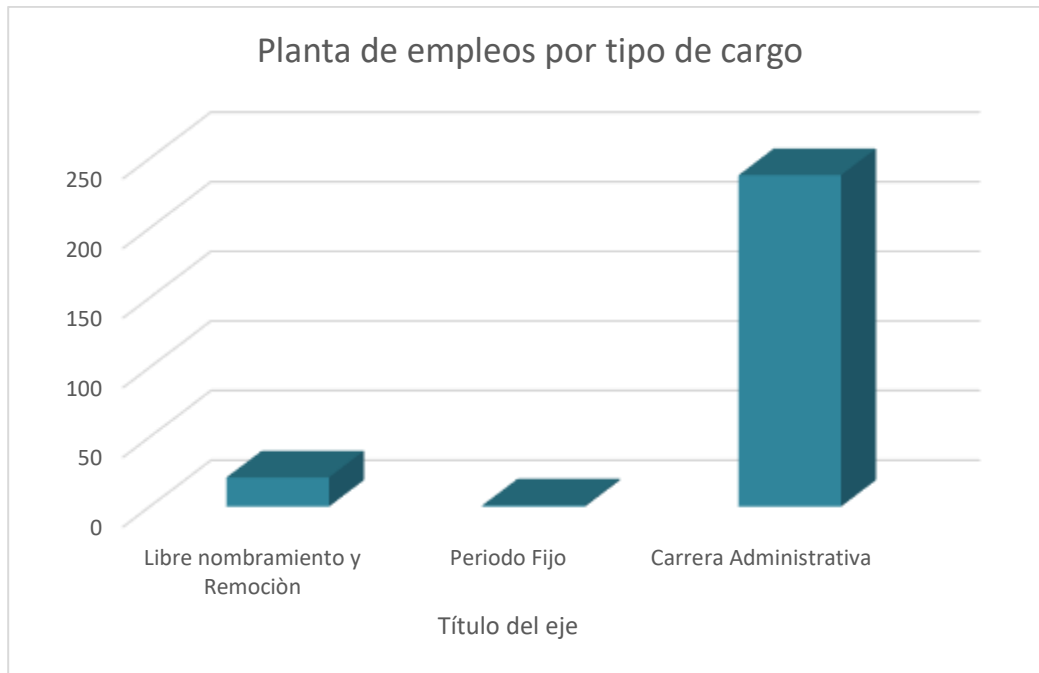
Ilustración 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025



Fuente. Elaboración propia

Respecto a la distribución de los empleos de la planta del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud por tipo de cargo se tiene:

Ilustración 2. Planta de empleos por tipo de cargo, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025



Fuente. Elaboración propia

A continuación, se realiza la caracterización de la Planta de Personal actual del IDIPRON:

Tabla 3. Caracterización de Planta de Personal, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO			
Director General de Entidad Descentralizada	050	03	1
Secretario General de Entidad Descentralizada	054	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Jefe de Oficina	006	01	4
Gerente	039	1	10
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			19
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	1
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	02	1
Asesor	105	01	1
TOTAL NIVEL ASESOR			3
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	11	1

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Profesional Especializado	222	10	1
Profesional Especializado	222	09	8
Profesional Universitario	219	08	4
Profesional Universitario	219	07	7
Profesional Universitario	219	06	5
Profesional Universitario	219	05	19
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	14
Profesional Universitario	219	02	7
Profesional Universitario	219	01	9
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			76
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo	367	05	2
Técnico Administrativo	367	03	1
Técnico Administrativo	367	02	2
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	05	1
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	5
Técnico Operativo	314	02	1
Técnico Operativo	314	01	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO			15
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	13	2
Auxiliar Administrativo	407	12	1
Auxiliar Administrativo	407	11	4
Auxiliar Administrativo	407	10	7
Auxiliar Administrativo	407	09	4
Auxiliar Administrativo	407	07	22
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	2
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Auxiliar Administrativo	407	01	5
Secretario	440	15	1
Secretario	440	14	1

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Secretario	440	12	1
Secretario	440	11	1
Secretario	440	10	3
Secretario	440	09	4
Secretario	440	07	1
Secretario	440	06	2
Secretario	440	05	1
Secretario	440	03	1
Secretario	440	01	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	06	6
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	9
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	15
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	20
Ayudante	472	09	2
Ayudante	472	06	1
Conductor	480	12	1
Conductor	480	11	2
Conductor	480	09	3
Conductor	480	08	1
Conductor	480	06	2
Conductor	480	05	9
Conductor	480	01	3
Operario	487	02	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			147
TOTAL PLANTA			260

Fuente. Elaboración propia

6. Seguimiento de la planta de personal

La Gerencia de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Nomenclatura y tipos de vinculación de los empleos: Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado. Se cuenta con una base de datos que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la

Entidad.

- Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se cuenta con una base de datos, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por nivel jerárquico, nomenclatura y tipo de vinculación; esto con el fin de tener la información actualizada para ser reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y generar reportes y estadísticas.
- Caracterización de la población del IDIPRON: La Gerencia de Talento Humano administra una base de datos de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.
- Indicador: Al Plan Anual de Vacantes, se le realiza seguimiento y medición mediante el indicador “Cumplimiento del plan anual de vacantes y de previsión”.
- De conformidad con el Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018 y de la Circular No. 0011 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el IDIPRON efectúa el reporte de los empleos de carrera en vacancia definitiva en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.
- Se realiza el diligenciamiento del formato A-GDH-FT-023 “Planes de gestión de personal”.

7. Vacantes Definitivas

A continuación, se presenta la información detallada de las vacantes definitivas en carrera administrativa existentes en el IDIPRON con corte a 31 de diciembre de 2025.

Tabla 4. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2025.

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	08	Sin proveer	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	07	Encargo	GERENCIA TERRITORIO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	07	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin proveer	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	02	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	05	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	03	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	02	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC	Secretario	440	12	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Secretario	440	10	Encargo	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Secretario	440	09	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC	Secretario	440	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	03	Provisional	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	13	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	09	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	DIRECCION GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Encargo	GERENCIA OPERATIVA

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Ayudante	472	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Conductor	480	08	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA

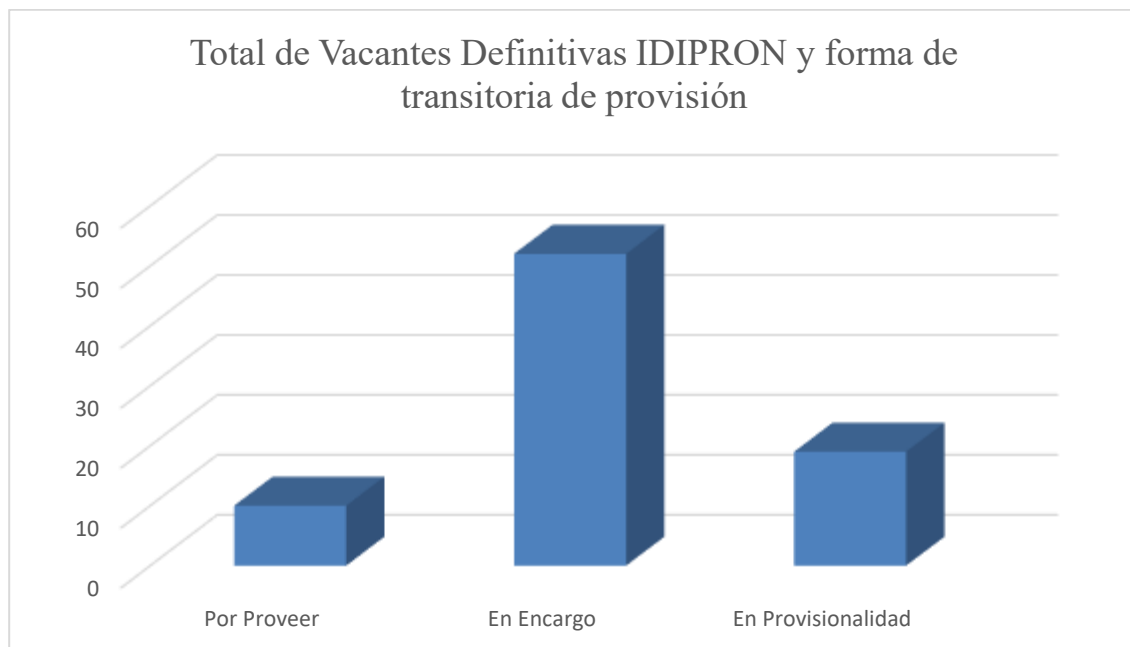
Fuente. Elaboración propia

Tabla 5.. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión

Por Proveer	En Encargo	En Provisionalidad	Total Vacantes
10	52	19	81
12.35%	64,20%	23,45%	100%

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 3. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión



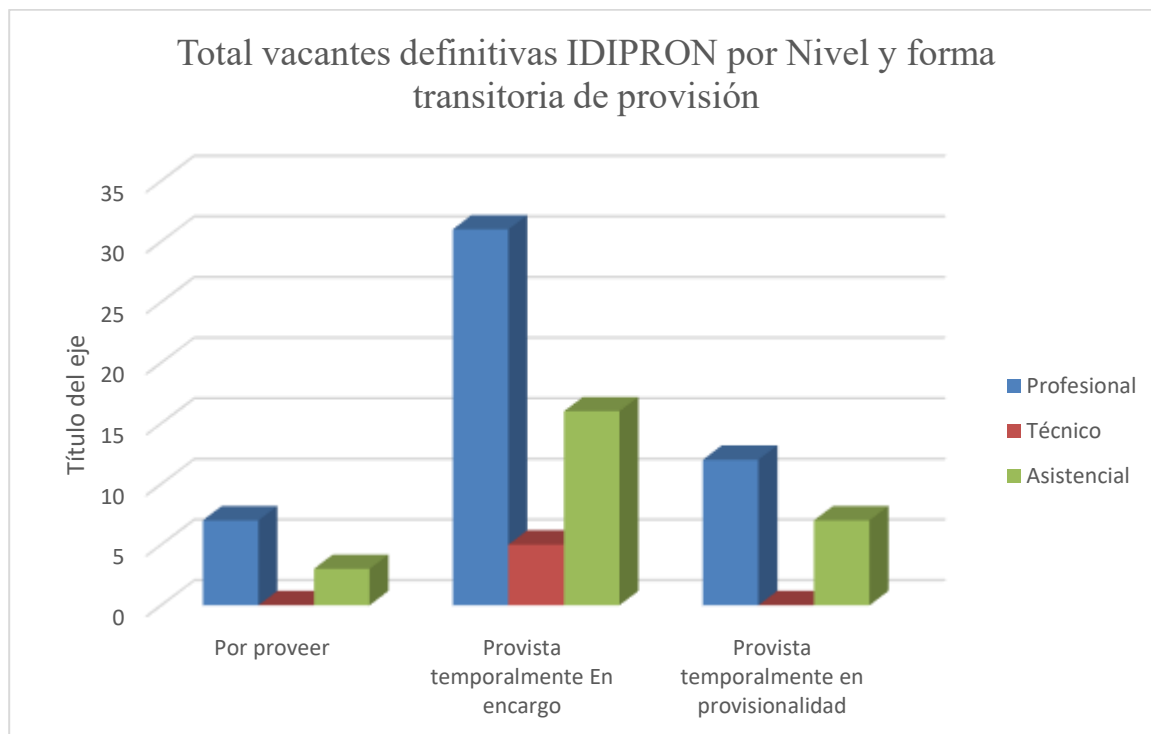
Fuente. Elaboración propia

Tabla 6. Total vacantes definitivas IDIPRON por Nivel y forma de transitoria de provisión

Nivel	Por proveer	Provista temporalmente En encargo	Provista temporalmente en provisionalidad	Total vacantes
Profesional	7	31	12	50
Técnico	0	5	0	5
Asistencial	3	16	7	26
Total	10	52	19	81

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 4. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON por Nivel y forma transitoria de provisión



Fuente. Elaboración propia

Tabla 7.. Total vacantes definitivas IDIPRON por Dependencia y Nivel

Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
DIRECCION GENERAL			1	1
GERENCIA ADMINISTRATIVA	5		3	8
GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO	7			7
GERENCIA DE CONTRATACION	2		1	3
GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD	3			3
GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA	4			4
GERENCIA DE RECURSOS FISICOS	1	1	2	4

Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	2		2	4
GERENCIA FINANCIERA	4		1	5
GERENCIA OPERATIVA	7	1	11	19
GERENCIA TERRITORIO	3	1		4
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1		1	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	2	1		3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		1	2
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	3	1		4
SECRETARIA GENERAL	2			2
SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS	1		1	2
SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES	2		1	3
SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL	1			1
Total	51	5	25	81

Fuente. Elaboración propia

8. Presupuesto

El IDIPRON realizó el pago a la CNSC por un valor de DOSCIENTOS VEINTITRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL PESOS MC. \$223,902,000.00, con el fin de amparar el concurso de méritos proceso de selección convocatoria Distrito Capital 6 que adelanta actualmente la CNSC para la provisión definitiva de sesenta y un (61) vacantes de carrera administrativa.

Así mismo, se contempló la suma de SEIS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE\$ 6.263.000 en el presupuesto de la Entidad vigencia 2026, por el rubro de Servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales para hacer uso de lista de elegibles.

El IDIPRON cuenta con los recursos presupuestales para la provisión de las vacantes definitivas señaladas en el presente documento.