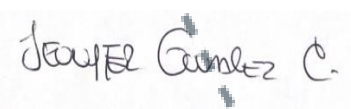




PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES

VIGENCIA 2026

Elaborado por: Jennyfer Gonzalez	Revisado por: Rodrigo Ariza	Aprobado por: El Comité de Gestion y Desempeño
Firma: 	Firma: 	
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: jefe Administrativo y Financiero	
Fecha: 19/01/2026	Fecha: 20/01/2026	Fecha: 30/01/2026

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES	CÓDIGO: GA-PL06
		VERSIÓN: 3
		PÁGINA 1 DE 7
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA:	3
5.	ANALISIS ESTRATEGIA DE LA PROVISION Y VACANTES.....	4
6.	SEGUIMIENTO	7
7.	CONTROL DE CAMBIOS.....	7

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES	CÓDIGO: GA-PL06
		VERSIÓN: 3
		PÁGINA 2 DE 7
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Agencia Distrital de Infraestructura - ADI presenta su Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026. Este documento se fundamenta en la necesidad de proyectar los requerimientos de talento humano a corto y mediano plazo, garantizando que la provisión de cargos responda tanto a las necesidades técnicas de la entidad como a la disponibilidad presupuestal asignada.

Bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente en su dimensión de Talento Humano, este plan se consolida como una herramienta estratégica de medición y planificación. Su propósito es diagnosticar con precisión el estado actual de los empleos de carrera administrativa, identificando las vacancias definitivas y temporales, y definiendo las rutas de provisión legalmente procedentes, ya sea mediante encargos, nombramientos provisionales o el uso de listas de elegibles.

Para el año 2026, la ADI reafirma su compromiso con la excelencia institucional. El presente plan no solo busca cubrir espacios administrativos, sino fortalecer la capacidad operativa de la entidad, asegurando que cada perfil contribuya de manera directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la ejecución eficiente de los proyectos.

El documento que se presenta a continuación detalla el análisis técnico de la planta de personal y la identificación sistemática de los empleos que se prevé quedarán vacantes durante la presente anualidad.

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES	CÓDIGO: GA-PL06
		VERSIÓN: 3
		PÁGINA 3 DE 7
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

2. OBJETIVO

Plan anual de Previsión y Vacantes tiene por objetivo actualizar y proveer la información referente a los empleos de provisión y vacantes de la Agencia Distrital de Infraestructura planificando y cubriendo desde el área de talento humano las necesidades de la planta de personal.

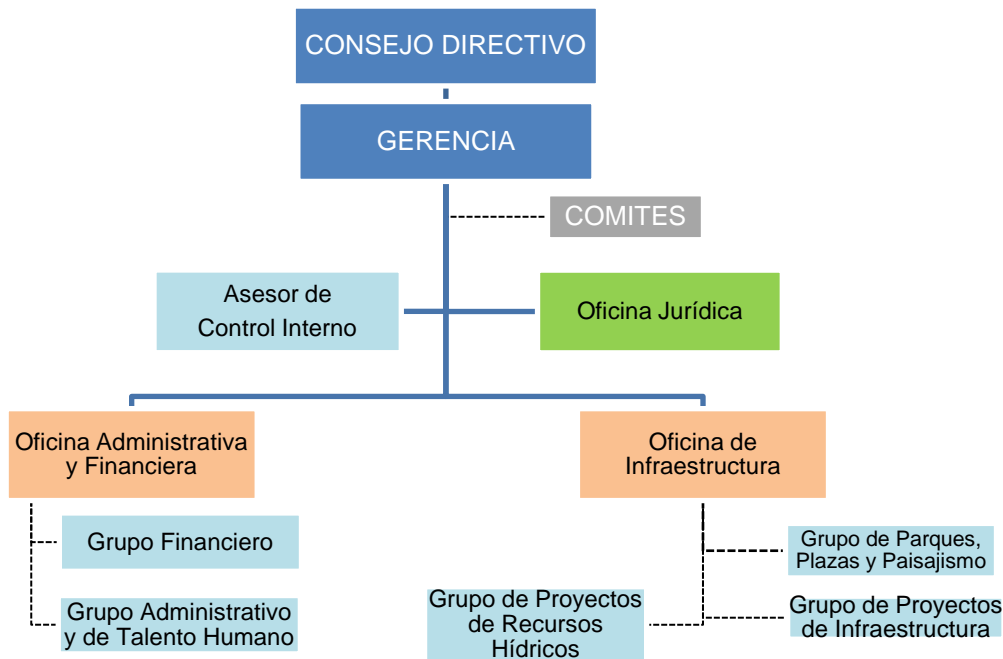
3. ALCANCE

El Plan Anual de Previsión y Vacantes es una herramienta que busca proveer los cargos vacantes de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, teniendo en cuenta la estrategia direccionada a suplir las necesidades de la planta de personal de acuerdo con las novedades presentadas durante la vigencia, por tanto, se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA:

La Agencia Distrital de Infraestructura –ADI, como ente territorial del orden distrital en su alineación con la normatividad vigente, adelanta acciones para obtener y depurar los datos sobre la provisión y vacantes provistas de los empleos de carrera administrativa, esta información está plenamente identificada en el Plan Anual de Previsión y Vacantes que aplica a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial que cuenten con empleos de carrera administrativa; a la fecha de corte para dicho proceso correspondiente al 31 de diciembre de 2025. El capital humano, que representa la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI, en su planta de personal, la cual está conformada por quince (15) funcionarios, quienes están organizados para la ejecución efectiva en el cumplimiento de los compromisos misionales, con un manual de funciones y competencias laborales que respalda las actividades que realiza la entidad y que están consagradas en el decreto acodal N. 923 del día 28 de diciembre de 2016, en consecuencia de una adecuada armonización de las competencias, responsabilidades, los planes y programas locales, acogiendo los lineamientos y metodologías recomendadas por las instancias del nivel nacional, para lograr los fines esenciales del Estado Social de Derecho.



5. ANALISIS ESTRATEGIA DE LA PROVISION Y VACANTES

Se precisa que el Plan anual de Previsión y Vacantes se realiza anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004. Para poder formular el Plan Anual de Previsión y Vacantes se hace uso de la información recolectada a través del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, donde se realizan las siguientes acciones por parte de la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI para dar cumplimiento con el Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo las siguientes instrucciones:

1. Se realizó un proceso de depuración para seleccionar las preguntas del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG, relacionadas con la política de gestión estratégica del talento humano, particularmente las que refieren a las vacancias de los cargos de carrera administrativa.
2. Teniendo en cuenta que el FURAG, es una herramienta de reporte y validación de la información, se incluyeron los datos variables en el siguiente archivo, para determinar qué información debe ser diligenciada con la debida forma por parte de la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI.

Se precisa que la planta de personal de la entidad se encuentra vigente y aprobada por norma, bajo el decreto ACORDAL 923 de 2016, y sus designaciones no superan a la planta de personal permanente aprobada por el presupuesto orgánico de la entidad, a fecha de corte 31 de diciembre de 2025.

N.	CEDULA	NOMBRE	CARGO
1	72.150.510	JOSE LUIS ROMERO ZAPATA	GERENTE
2	8545624	JOSE LUIS ALVAREZ SERRANO	ASESOR
3	1.140.832.700	MAURICIO JAVIER PEREZ LEONES	ASESOR
4	79.465.106	RODRIGO ARIZA PERDOMO	JEFE DE OFICINA
5	22.475.495	MARILYN DE JESUS SUAREZ SUAREZ	JEFE DE OFICINA
6	55.221.718	CATALINA DEL MAR MONTOYA OSORIO	JEFE DE OFICINA

7	1.129.491.499	BIBIANA PINZON PIMIENTA	CONTROL INTERNO
8	72.335.376	KEYNES CARCAMO CABALLERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
9	32.803.663	NEISY FERNANDA VARGAS PEREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
10	1.140.880.959	JEAN CARLOS CORCHO SARIEGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
11	55.304.285	VIVIANA MARGARITA ORTIZ BERRÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
12	32.840.289	ALEXI MARIA GONZALEZ DE LA HOZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
13	8.704.345	JHONNY VILLEGAS RINCON	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
14	1.129.574.658	OMAYRA NINI PINTO CASTELLAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
15	1.129.539.437	JENNYFER ESTHER GONZALEZ CABARCAS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Que la planta de personal estuvo de manera permanente y está aprobada por el presupuesto de la entidad, sus cargos no tuvieron modificación alguna y la suma de sus cargos fueron menor o igual a la suma del total de cargos con que cuenta la entidad, en sus designaciones de Libre nombramiento y Remoción, de periodo fijo y provisionales en carrera administrativa.

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
GERENTE	39	5	1
ASESOR	105	7	1
ASESOR	105	3	1
JEFE DE OFICINA	6	1	3
CONTROL INTERNO	105	5	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8	3

Que el modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG cuenta dentro de su procedimiento la identificación dentro de la herramienta para el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia.

Que la suma total de los niveles jerárquicos de los cargos de carrera administrativa debe ser igual al total de cargos de carrera administrativa.

CARGO	ESTADO	CANTIDAD
DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	NOMBRADO	6
DE PERIODO FIJO	NOMBRADO	1
DE CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD	8

Que el total de vacantes definitivas de carrera administrativa debe ser menor o igual al total de cargos de carrera administrativa, como también se realizaron las validaciones a la información suministrada al portal OPEC SIMO, de acuerdo con lo siguiente:

Para el momento del actual reporta el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre son los siguientes y están aprobados por norma.

Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre (Aprobados por asignación presupuestal).

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES	CÓDIGO: GA-PL06
		VERSIÓN: 3
		PÁGINA 6 DE 7
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	1
Asesor	3
Jefe de oficina	3
Profesional especializado	4
Profesional universitario	4
TOTAL	15

Del total de empleos con asignación presupuestal la Agencia Distrital de Infraestructura – ADI, cuenta con las siguientes designaciones, en consecuencia, a lo descrito en el punto anterior y están clasificados dentro de la siguiente naturaleza:

En provisionalidad de carrera administrativa, la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI tiene reportados ocho (8) cargos a nivel profesional; de igual manera la entidad cuenta con la provisión de cargos de Libre nombramiento y remoción, los cuales suman siete (7) cargos. Para totalizar la planta orgánica de la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI, se discrimina en la siguiente composición el número de cargos por nivel jerárquico.

NIVEL JERÁRQUICO	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL, VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL	8	0	0	8
TECNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0	0
OTRO	0	0	0	0

Es así; que la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI, tiene dentro de su reporte el número total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal, es congruente, con los señalados el número de empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva correspondiente a la suma del número de servidores públicos nombrados en provisionalidad, "número de servidores públicos nombrados en encargo" y "número total de cargos de carrera administrativa sin proveer".

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL, VACANTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL, EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
8	0	0	8	8
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal, se encuentran en vacancia definitiva, el mismo número de estos; los cuales fueron sometidos a un concurso de méritos, oferta que se encuentra publicada en el sistema SIMO 4.0 , estos cargos salieron vacantes para el proceso territorial 11 correspondiente a los departamentos de Cundinamarca, Caldas, Huila, Atlántico y Bolívar, el cual será realizado en las modalidades de Ascenso y Abierto y cuyas inscripciones fueron abiertas a finales del mes de septiembre del 2024 en liderazgo de la comisión nacional del servicio civil CNSC, este se encuentra actualmente en la etapa de valoración de antecedentes - VA; de igual manera se estableció que el mismo número total de vacantes definitivas de carrera administrativa, los cargos están provistos en provisionalidad por nivel jerárquico.

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES	CÓDIGO: GA-PL06
		VERSIÓN: 3
		PÁGINA 7 DE 7
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Se deja evidencia del reporte generado ante el portal de la Función Pública del Plan Anual Previsión y Vacantes de la Agencia Distrital de Infraestructura –ADI, que se realiza anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 donde se reportan a través del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión, el respectivo Plan Anual de Previsión y Vacantes para la actual vigencia 2026.

6. SEGUIMIENTO

Para cumplir con el Plan Anual de Previsión y Vacantes, se tiene previsto hacer seguimiento durante la vigencia 2026 a las Directrices que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
29/03/2024	1	Se codifica el plan anual de vacantes.
23/01/2025	2	Se actualiza el plan de previsión y vacantes, membretes y logos y se aprueba en el comité Institucional de Gestión y Desempeño
30/01/2026	3	Se actualiza el plan anual de previsión y vacantes en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño