



20  
25

# PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RRHH 2025

Secretaría General - Grupo Talento Humano

Noviembre 2024

Versión 1



Tabla de Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. INFORMACIÓN GENERAL</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>3</b>
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>3</b>
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
<b>5. ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>6. NORMATIVIDAD</b>	<b>4</b>
<b>7. FORMULACIÓN DEL PLAN</b>	<b>6</b>
7.1 GENERALIDADES DEL PLAN	8
7.2 CRONOGRAMA	11
7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
<b>8. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	<b>12</b>





## 1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal para contar con datos reales de la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes definitivas de toda entidad pública y para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad. Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa (CA) se encuentran disponibles para proveer definitivamente en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Por su lado, el Plan de Previsión de RRHH, permite prever la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal en el ICETEX. En ese sentido, el ICETEX tiene como propósito principal que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

## 2. Información general

<b>Nombre del Plan de Acción</b>	Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH
<b>Nombre y código rubro presupuestal</b>	IG311002004020003 Selección y Reclutamiento de Personal IG311001 Gastos de Personal
<b>Presupuesto asignado (\$)</b>	\$36.481.410.362
<b>Área responsable</b>	Secretaría General
<b>Política MIPG y otros</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Proceso</b>	Ingreso
<b>Fecha inicio del proyecto</b>	02/01/2025
<b>Fecha fin del proyecto</b>	30/12/2025

## 3. Objetivo Estratégico

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

## 4. Objetivo General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias del ICETEX cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.





#### 4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de personal de la planta de personal.
- ✓ Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes dando cumplimiento a la normatividad vigente.
- ✓ Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

#### 5. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción, en los diferentes niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

#### 6. Normatividad

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el Plan:

**Ley 909 de 2004:** Literal b) artículo 15, 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”

**Decreto 2482 2012:** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

##### **Decreto 1083 de 2015:**

Artículo 2.2.4.9. Aprobación y seguimiento selectivo del Departamento Administrativo de la Función Pública. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales (Ver Ley 1960 de 2019, adiciona Concursos de ascenso).

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”.

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.

Artículo 2.2.5.3.2 Orden para proveer vacantes.

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*

Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: (...) c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público:  
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos. al 31 de diciembre de 2023: 3%

**Decreto 648 de 2017:** Artículo 2.2.5.2.1. Se mencionan las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva. CAPITULO 3. Formas de provisión de empleos Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Artículo 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. CAPITULO 4 Movimientos de Personal Artículo 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal: 1) Traslado o permuta. 2). Encargo. 3). Reubicación 4) Ascenso.

**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°. Se modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con relación a la figura de encargo, los plazos y el reporte que se debe realizar a la CNSC.

Artículo 2°. Se modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, con relación a la modalidad del concurso, en donde se incluye la modalidad de ascenso. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

**Acuerdo 165 de 2020:** Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique.

**Acuerdo 013 de 2021:** Por el cual se deroga el numeral 8 del artículo 2 y se modifican los numerales 1, 2 y 3 del artículo 8 del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020.

**Circular Externa 0008 de 2021 CNSC:** Instrucciones para el reporte de información sobre la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las Listas de Elegibles.

**Acuerdo 8736 de 2019:** Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la OPEC, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.





**Circular Conjunta 117 de 2019**, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la **Circular Externa 0007 de 2021** - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre 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. Así mismo, la entidad expidió la

**Circular No. 20 del 08 de julio de 2020**, mediante la cual se establece el procedimiento para realizar la provisión transitoria de empleos a través de encargo.

**Decreto 2011 de 2017** en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

## 7. Formulación del plan

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH se genera teniendo en cuenta que el Grupo de Talento Humano del ICETEX tiene dentro de sus funciones atender las necesidades de personal en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas y misionales.

El fin último del plan de vacantes es alcanzar que los empleos de la planta de personal estén provistos por personal idóneo y que pertenezca al sistema de carrera administrativa, en el caso de los empleos con esta naturaleza. Para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción también se busca que estén provistos por personal nombrados en propiedad.

Los concursos de méritos, resultan ser la metodología de provisión indicada para proveer de personal en los empleos de carrera administrativa. Sin embargo, mientras se surten los concursos de méritos para proveer los empleos de carrera, considerando que es una metodología y estrategia a largo plazo, la norma permite realizar la provisión por medio de otras estrategias y metodología que permitan proveer el personal a corto y mediano plazo.

En ese sentido a continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes:

✓ **Encargos:** Para los empleos de carrera administrativa que presenten vacancia definitiva o temporal, los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 ese orden de ideas, para su consulta en concreto, el encargo deberá recaer en un servidor que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, siendo indispensable, que cuente con los requisitos para su ejercicio, posea aptitudes y habilidades para su desempeño, su última calificación anual del desempeño sea sobresaliente y no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

✓ **Nombramiento Provisional:** En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o pruebas de comportamiento a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.





✓ **Nombramiento ordinario - Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con servidores de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

✓ **Traslado:** Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un funcionario en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

✓ **Reubicación:** Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. Ahora bien, la reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

✓ **Concurso de Méritos:** El fin es orientar los esfuerzos para proveer de manera definitiva los empleos de la Planta de Personal con servidores públicos inscritos en el sistema de Carrera Administrativa, a través del Concurso de Méritos. En el año 2023 se inició la etapa de planeación del concurso de méritos del ICETEX de 117 empleos en vacancia definitiva.

✓ **Lista de elegibles:** Si existieren listas de elegibles, se procederá a dar cumplimiento de la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral de estrategias de provisión, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

### Otros aspectos a tener en cuenta

#### Vinculación de personal en condición de discapacidad

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, en el ICETEX se estableció el cálculo de este porcentaje conforme el tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y de la planta transitoria, entendiendo que a 31 de diciembre de 2025 la entidad deberá contar con el 3% de su planta de personal ocupado por personas con discapacidad.

En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad se deberán proponer los lineamientos que se deben tener en cuenta para la vinculación de personas en condición de discapacidad y se deberá contar con estadísticas.

Sin embargo, es importante aclarar que estas vinculaciones se realizarán sobre empleos en vacancia definitiva que no se encuentren en concurso de méritos.

#### Ley de Cuotas

La Ley de cuotas es el nombre que recibe la Ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres. Es así, como a través de dicha Ley se crean los mecanismos para que las autoridades, le den a la mujer la adecuada





y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la ley en mención, se hacen efectivos aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

### 7.1 Generalidades del plan

Dentro de la política de empleo público la fase de “ingreso” de personal resulta ser muy importante a la hora de planificar la Gestión del Talento Humano, porque representa el inicio de la curva de experiencia o ciclo del servidor y la atracción del talento idóneo en las Instituciones.

Adicionalmente, dentro de la Política del MIPG se define, en el primer lugar de la política, la dimensión del Talento Humano. Esta dimensión orienta, entre muchos otros aspectos, el ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos.

Es por esta razón que a continuación se presentan los datos e información importante, a fin de preparar los recursos técnicos, operativos y financieros para atender la administración y gestión de ingreso del talento humano:

- Caracterización de los empleos de la planta de personal
- Proporción servidores inscritos en carrera administrativa vs total de empleos de carrera administrativa
- Vacantes definitivas y concurso de méritos
- Estado de provisión de la planta de personal
- Costo de la planta de personal

### Caracterización de los empleos de la planta de personal

PLANTA GLOBAL	POR NIVEL JERÁRQUICO
ASESOR	15
ASISTENCIAL	12
DIRECTIVO	14
PROFESIONAL	118
TÉCNICO	41
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>200</b>







PLANTA GLOBAL	POR NATURALEZA DEL CARGO
<b>EMPLEOS DE CARRERA</b>	<b>165</b>
ASISTENCIAL	9
PROFESIONAL	115
TÉCNICO	41
<b>LNR</b>	<b>35</b>
ASESOR	15
ASISTENCIAL	3
DIRECTIVO	14
PROFESIONAL	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>200</b>

### Proporción servidores de Carrera Administrativa vs Total empleos de Carrera Administrativa

SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
Inscritos en carrera Administrativa	33
<b>PORCENTAJE</b>	<b>20%</b>

- De los 165 empleos de carrera administrativa el 20% se encuentra provisto en propiedad por servidores inscritos en carrera administrativa.

### Vacantes Definitivas y Concurso de Méritos

VACANTES DEFINITIVAS	TOTAL
Vacante Definitiva	14
Vacante Definitiva en Concurso	117
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>131</b>

MODALIDAD DE CONCURSO	TOTAL
Abierto	106
Ascenso	11
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>117</b>

EMPLEOS EN CONCURSO POR NIVELES	TOTAL
Asistencial	
Ascenso	
Técnico	
Profesional	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>117</b>



- Durante el año 2024 se inició la ejecución del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2518 de 2023 – Nación 6, en el cual se adelantan las siguientes etapas: 1) Inscripciones 2) Verificación de Requisitos Mínimos 3) Pruebas Escritas 4) Verificación de Antecedentes 5) Publicación Listas de elegibles.
- En noviembre del 2024, se publicaron los resultados de las pruebas escritas y durante el mes de diciembre se resolvieron las reclamaciones sobre las pruebas escritas.
- Se estima que en el segundo semestre del 2025, entre junio y agosto, se publiquen las listas de elegibles.
- Es importante mencionar que una vez se realice los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles, la planta aumentará su proporción de servidores inscritos en carrera del 20% al 91%.

### Estado de provisión de la Planta de Personal (Propiedad, Encargo, Provisionalidad, Comisión)

Mientras se surte el concurso de méritos los empleos de la planta de personal se encuentran provistos de la siguiente manera:

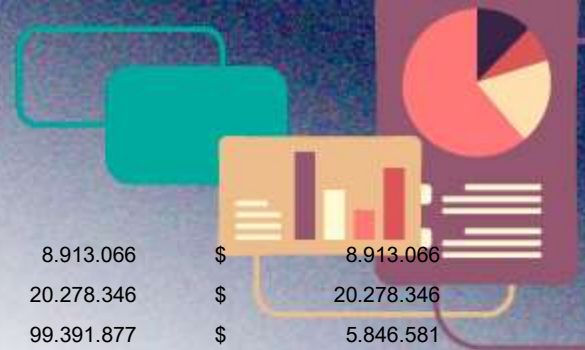
NATURALEZA DEL CARGO						TOTAL GENERAL
	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	COMISIÓN	DISPONIBLE	
CA	19	14	110		22	165
LNR	2	31		1	1	35
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>110</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>200</b>

- Disponible indica los empleos que no están provistos por ninguna de las figuras administrativas de provisión.
- De los empleos que actualmente están disponibles para proveer (32), 13 son vacantes del Concurso de Méritos, 1 es de LNYR, 6 vacantes temporales y **3 vacantes definitivas sin proveer**.

### Costo de la Planta de Personal

EMPLEO	SUMA SALARIOS 2024	SALARIO UNITARIO
ANALISTA GRADO 02	\$ 70.756.673	\$ 5.442.821
ANALISTA GRADO 03	\$ 93.545.296	\$ 5.846.581
ANALISTA GRADO 04	\$ 98.303.595	\$ 7.561.815
ASESOR COMERCIAL GRADO 03	\$ 52.528.885	\$ 10.505.777
ASESOR GRADO 03	\$ 10.505.777	\$ 10.505.777
ASESOR TÉCNICO GRADO 01	\$ 5.466.574	\$ 5.466.574
ASESOR TÉCNICO GRADO 02	\$ 35.652.264	\$ 8.913.066
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 6.689.040	\$ 2.229.680
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 13.378.080	\$ 2.229.680
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 02	\$ 2.499.848	\$ 2.499.848
DIRECTOR DE ÁREA GRADO 01	\$ 37.149.279	\$ 12.383.093
DIRECTOR DE ÁREA GRADO 02	\$ 14.595.874	\$ 14.595.874
JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES GRADO 03	\$ 10.505.777	\$ 10.505.777
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN GRADO 04	\$ 14.595.874	\$ 14.595.874
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA GRADO 03	\$ 10.505.777	\$ 10.505.777
JEFE DE OFICINA GRADO 02	\$ 58.383.496	\$ 14.595.874





OFICIAL DE CUMPLIMIENTO GRADO 02	\$	8.913.066	\$	8.913.066
PRESIDENTE GRADO 04	\$	20.278.346	\$	20.278.346
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$	99.391.877	\$	5.846.581
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$	143.674.485	\$	7.561.815
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	170.854.012	\$	4.617.676
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02	\$	16.328.463	\$	5.442.821
SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 03	\$	5.639.624	\$	2.819.812
SECRETARIO GENERAL GRADO 03	\$	17.204.063	\$	17.204.063
TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	136.271.577	\$	3.323.697
VICEPRESIDENTE GRADO 03	\$	68.816.252	\$	17.204.063
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>\$</b>	<b>1.222.433.874</b>	<b>\$</b>	<b>6.112.169</b>

CONCEPTO	TOTAL
GASTOS DE PERSONAL	\$ 33.715.746.731
SEGURIDAD SOCIAL	\$ 8.251.335.367
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>\$ 41.967.082.098</b>

## 7.2 Cronograma

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>1.</b>	<b>Provisión de empleos en vacancia definitiva y/o Temporal</b>	<b>02/01/2025</b>	<b>30/12/2025</b>
1.1.	Provisión de empleos vacantes primer trimestre	02/01/2025	31/03/2025
<b>1.1.1</b>	<b>Entregable:</b> Base de datos Planta de Personal	05/04/2025	10/04/2025
1.2.	Provisión de empleos vacantes segundo trimestre	01/04/2025	30/06/2025
<b>1.2.1</b>	<b>Entregable:</b> Base de datos Planta de Personal	05/07/2025	10/07/2025
1.3.	Provisión de empleos vacantes tercer trimestre	01/07/2025	30/09/2025
<b>1.3.1</b>	<b>Entregable:</b> Base de datos Planta de Personal	05/10/2025	10/10/2025
1.4.	Provisión de empleos cuarto trimestre	01/10/2025	30/12/2025
<b>1.4.1</b>	<b>Entregable:</b> Base de datos Planta de Personal	30/12/2025	30/12/2025
<b>2.</b>	<b>Realizar nombramientos en periodo de prueba de elegibles empleos del Concurso de Méritos</b>	<b>01/07/2025</b>	<b>30/12/2025</b>
2.1.	Nombrar en periodo de prueba en el sistema de carrera administrativa	01/07/2025	30/12/2025
<b>2.2.1</b>	<b>Entregable:</b> Resoluciones de Nombramiento en periodo de prueba	01/07/2025	30/12/2025



### 7.3 Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de vacantes 2025, se establecen los siguientes indicadores así:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	$(\text{Número de funcionarios vinculados} / \text{Total vacantes aprobadas para vinculación en el período}) * 100\%$	100%
Provisión de cargos de planta	Planta provista: $[\text{Total empleos provistos} / \text{Total empleos de planta}] * 100$	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: $\text{Número de funcionarios retirados de planta en la vigencia} / \text{Total de funcionarios Planta en la vigencia}$	$\leq 10\%$

## 8. Anexos e información complementaria

### VACANTES DEFINITIVAS EN CONCURSO DE MÉRITOS

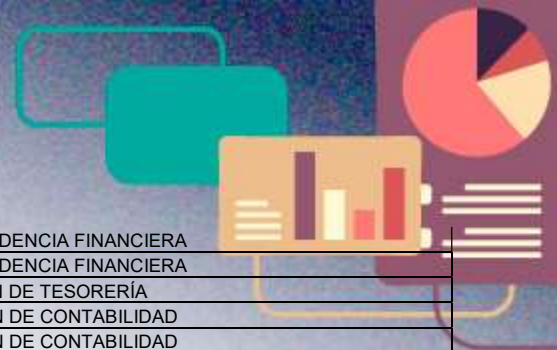
No.	CARGO	SALARIO 2024	DEPENDENCIA
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	SECRETARÍA GENERAL
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA JURÍDICA
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA JURÍDICA
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA DE CONTROL INTERNO
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
16	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	SECRETARÍA GENERAL
17	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE CRÉDITO Y COBRANZA
18	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
19	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
20	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
21	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
22	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
23	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA DE CONTROL INTERNO
24	ANALISTA GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA DE RIESGOS
25	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	SECRETARÍA GENERAL
26	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	SECRETARÍA GENERAL
27	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	SECRETARÍA GENERAL
28	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	SECRETARÍA GENERAL
29	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	SECRETARÍA GENERAL
30	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
31	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
32	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
33	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
34	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	OFICINA ASESORA JURÍDICA
36	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	OFICINA ASESORA JURÍDICA
37	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.846.581	OFICINA DE CONTROL INTERNO





38	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA DE CONTROL INTERNO
39	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA DE RIESGOS
40	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
41	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	VICEPRESIDENCIA DE CRÉDITO Y COBRANZA
42	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
43	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
44	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN
45	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
46	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
47	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
48	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
49	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
50	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
51	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
52	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA DE RIESGOS
53	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
54	ANALISTA GRADO 03	\$	5.846.581	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
55	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	SECRETARÍA GENERAL
56	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
57	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
58	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
59	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
60	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
61	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
62	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
63	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
64	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
65	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
66	ANALISTA GRADO 02	\$	5.442.821	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
67	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	SECRETARÍA GENERAL
68	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE CRÉDITO Y COBRANZA
69	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
70	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
71	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
72	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
73	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
74	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
75	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
76	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
77	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
78	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
79	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
80	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
81	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
82	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
83	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA ASESORA JURÍDICA
84	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES
85	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES
86	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA DE RIESGOS
87	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA DE RIESGOS
88	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
89	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$	4.617.676	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
90	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
91	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
92	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
93	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
94	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
95	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
96	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	SECRETARÍA GENERAL
97	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
98	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
99	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
100	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA
101	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
102	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA
103	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$	3.323.697	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA





104	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
105	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
106	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
107	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
108	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
109	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
110	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
111	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
112	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA DE CONTROL INTERNO
113	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES
114	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES
115	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 3.323.697	OFICINA DE RIESGOS
116	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL
117	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL

### VACANTES DEFINITIVAS GENERADAS DESPUES DEL CONCURSO

No.	CARGO	SALARIO 2024	DEPENDENCIA
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	SECRETARÍA GENERAL
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 7.561.815	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
3	ANALISTA GRADO 03	\$ 5.846.581	DIRECCIÓN DE COBRANZAS
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.617.676	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.617.676	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.617.676	OFICINA ASESORA JURÍDICA
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.617.676	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.617.676	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO
9	SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 03	\$ 2.819.812	DIRECCIÓN DE TESORERÍA
10	CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL
11	CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL
12	CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL
13	CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 2.229.680	SECRETARÍA GENERAL

