



- ✗ **PLAN ANUAL DE VACANTES Y  
PREVISIÓN DE RRHH**
- ✗ **vigencia (2026)**

- ✗ Grupo de Talento y Desarrollo Humano  
27 Noviembre 2025

**Versión 1**





## Tabla de Contenido

1. Introducción .....	2	X
2. Información general .....	2	X
3. Objetivo Estratégico.....	2	X
4. Objetivo General.....	2	X
4.1    Objetivos Específicos.....	3	
5. Alcance.....	3	
6. Normatividad.....	3	
7. Formulación del plan de acción o estrategia institucional .....	5	
7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional.....	7	
7.2 Cronograma.....	10	
7.3 Seguimiento y evaluación.....	10	
8. Anexos e información complementaria.....	11	
9. Control de cambios.....	12	



## 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 y caracterización de la planta de personal, con el fin de contar con datos sobre la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes de la Entidad, para contribuir con el talento humano disponible para 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

Nombre del Plan de acción o estrategia institucional	Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH
Nombre y código rubro presupuestal asociado	IG311002004020003 Selección y Reclutamiento de Personal
Presupuesto asignado (\$)	\$25.000.000
Área responsable	Secretaría General Secretaría General
Política asociada y otros lineamientos	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Ingreso
Fecha de inicio	2/01/2026
Fecha de finalización	30/12/2026

## 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, de manera oportuna.
- ✓ Implementar lineamientos 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 3º, 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: Plantas entre 1 y 1000 empleos. al 31 de diciembre de 2023: 3%
- Artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece: *"En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles"*



**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.

**Ley 2818 de 2024:** "por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuitad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad".

- Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que está delegue o desconcentre la función. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa.

**Acuerdo 019 de 2024:** Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique.



**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.

**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 de acción o estrategia institucional

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH se genera teniendo en cuenta que el Grupo de Talento y Desarrollo 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 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.

No obstante, 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.

En ese orden de ideas, 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 y de carrera administrativa, entendiendo que a 31 de diciembre de 2025 la entidad debería 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 cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisoriales, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

### 7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

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

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

La planta de personal tiene un total de 200 empleos distribuidos así:

Nivel jerárquico	
Planta Global	Por Nivel Jerárquico
ASESOR	15
ASISTENCIAL	12
DIRECTIVO	14
PROFESIONAL	118
TÉCNICO	41
<b>Total General</b>	<b>200</b>

Naturaleza del empleo	
Planta Global	Por naturaleza del cargo
Empleos de Carrera	165
LNR	35

Total General	200
---------------	-----

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

Servidores de Carrera Administrativa al 31/12/2025	Total
Inscritos en carrera Administrativa	32
En periodo de prueba	27
TOTAL	59
PORCENTAJE	35.7%

De los 165 empleos de carrera administrativa, para finales del 2025, el 35.7% se encuentra en carrera administrativa o en proceso para acceder a la carrera administrativa.

Este porcentaje aumentará en el año 2026, a medida que se posesionen los elegibles. Se proyecta un aumento del porcentaje de servidores de carrera administrativa a un 85% de la planta de personal.

### Vacantes Definitivas y Concurso de Méritos

La CNSC, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, mediante Convocatoria No. 2518 de 22 de noviembre de 2023, dio apertura al Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional – Nación 6, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer 117 empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior – ICETEX, según lo dispuesto en el Acuerdo No. 84 de 22 de noviembre de 2023, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En febrero de 2025 se publicó la lista de elegibles de 2 empleos del nivel asistencial y 3 fueron declarados desiertos. Lo que indica que quedaron pendientes por publicar 112 empleos.

El 6 de octubre de 2025, cobraron firmeza completa listas de elegibles, correspondientes a un total de 92 empleos, de los cuales 2 más se declararon desiertos y se procedió a iniciar el proceso de nombramiento y vinculación de 90 empleos.

De los 20 empleos que aún quedan pendientes por nombrar, 5 se encuentran en proceso de estudio de la solicitud de exclusión realizada por la comisión de personal de la Entidad a elegibles en posición meritoria del primer lugar y los 15 empleos restantes aún no han sobrado firmeza la lista de elegibles.

A continuación, se detalla con mayor precisión los siguientes datos del concurso de méritos:

- Se ofertaron 117 empleos de los cuales 106 en concurso abierto y 11 en ascenso.

Modalidad de Concurso	Total
Abierto	106
Ascenso	11
Total General	117

Firmeza de lista al 31/12/2025	Total
Empleos Desiertos	5

Empleos con firmeza de lista	92
Empleos sin firmeza de lista	20
<b>Total General</b>	<b>117</b>

- De los 117, 92 cuentan con firmeza de lista y por lo tanto con nombramiento en periodo de prueba, mientras que 5 fueron declarados desierto y 20 empleos aún no se ha publicado la lista o están en estudio por solicitud de exclusión.

Proceso de vinculación al 31/12/2025	Total
Posesionados	32
Prórrogas	49
Derogaciones	11
<b>Total General</b>	<b>92</b>

- De los 92 elegibles nombrados en periodo de prueba, se han posesionado 32 en el 2025 y se tiene programado el ingreso de 60 elegibles en el primer trimestre del 2026, contando los que solicitan prórroga y los que han sido derogados. La Entidad inició el proceso de solicitud de habilitación del segundo de la lista de los empleos en los que fue derogado el nombramiento del primero por no aceptación del empleo del elegible.

Vacantes Definitivas	Total
Vacante Definitiva	15
Vacantes desiertas del concurso	5
<b>Total General</b>	<b>20</b>

- De acuerdo con los resultados de los nombramientos en periodo de prueba y según las vacantes definitivas nuevas que se han generado, la Entidad a corte del 31 de diciembre de 2025 cuenta con 21 vacantes definitivas.

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

Los empleos de la planta de personal se encuentran provistos de la siguiente manera con corte a 31 de diciembre de 2025:

ENCARGO	PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	COMISIÓN	DISPONIBLE	Total General
CA	12	15	24	71		43
LNR	4	28	N/A	N/A	1	2
<b>Total General</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>45</b>
						<b>200</b>

Fuente: Grupo de Talento y Desarrollo Humano corte noviembre 2025

- 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 (47), 36 son vacantes del Concurso de Méritos, 2 son de LNYR, 6 vacantes temporales y **3 vacantes definitivas sin proveer**.

### Costo de la Planta de Personal 2025 y proyección de la Planta de Personal 2026

CONCEPTO	2025
GASTOS DE PERSONAL	\$ 23.000.000.000
SEGURIDAD SOCIAL	\$ 5.000.000.000
<b>Total General</b>	<b>\$ 28.000.000 .000</b>

#### Proyección de planta de personal 2026

CONCEPTO	2026
Gastos de personal	\$ 25.530.000.000
Seguridad social	\$ 5.550.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 31.080.000.000</b>

### 7.2 Cronograma

Nº	Etapa o fase / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	<b>Identificación empleos similares o equivalentes a empleos del concurso</b>	<b>20/01/2026</b>	<b>03/08/2026</b>
1.1.	Solicitud de estudio de empleos equivalentes a la CNSC de los empleos en vacancia definitiva reportados en el SIMO.	20/01/2026	30/03/2026
1.1.1	<b>Entregable:</b> Oficio de solicitud a la CNSC	30/03/2026	30/03/2026
1.2.	Respuesta de la CNSC a la solicitud de identificación de empleos similares o equivalentes	02/02/2026	03/08/2026
1.2.1	<b>Entregable:</b> Oficio respuesta de la CNSC	03/08/2026	03/08/2026
2.	<b>Proyección Presupuesto uso lista de elegibles 2026/2027</b>	<b>01/09/2026</b>	<b>30/10/2026</b>
2.1.	Proyectar y definir el presupuesto para el pago del uso de listas para posibles empleos similares o equivalentes 2026/2027	01/09/2026	30/10/2026
2.1.1	<b>Entregable:</b> Acta de reunión y/o solicitud al área de presupuesto	30/10/2026	30/10/2026
3.	<b>Vinculación e ingreso de personal</b>	<b>05/01/2026</b>	<b>30/12/2026</b>
3.1.	Nombramientos en periodo de prueba, ordinario, encargo o en provisionalidad	05/01/2026	30/12/2026
3.1.1	<b>Entregable:</b> Resoluciones de nombramiento y actas de posesión	30/03/2026	30/12/2026
4.	<b>Identificación de empleos para discapacidad</b>	<b>08/07/2026</b>	<b>20/11/2026</b>
4.1.	Elaborar borrador de la propuesta de los empleos que quedan en vacancia definitiva y que no son equivalentes, cuáles pueden ser destinados para ser provistos por personal con discapacidad, en próximo concurso de méritos, según lo indica la norma.	03/08/2026	20/11/2026
4.2.1	<b>Entregable:</b> Actas de mesas de trabajo	20/11/2026	20/11/2026

### 7.3 Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de vacantes y Previsión de RRHH 2026, se establecen los siguientes indicadores así:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Productividad	(Número de actividades ejecutadas/No. actividades programadas en el cronograma)	100%
Vinculaciones listas de elegibles	(Número de empleos provistos por lista de elegibles/ Total vacantes con lista de elegibles en firme y con aceptación del empleo) *100%	100%
Provisión de cargos de planta	Planta provista: [Total empleos provistos/Total empleos de planta] * 100	90%

## 8. Anexos e información complementaria

### VACANTES DEFINITIVAS EN CONCURSO DE MÉRITOS – PENDIENTES POR LISTA DE ELEGIBLES

No. OPEC	Vacantes por empleo	Cargo	Dependencia	Salario 2025
212704	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	OFICINA DE RIESGOS	\$ 6.255.842
212695	1	ANALISTA GRADO 03	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN	\$ 6.255.842
212705	1	ANALISTA GRADO 04	OFICINA DE RIESGOS	\$ 8.091.143
212631	1	ANALISTA GRADO 04	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	\$ 8.091.143
212627	1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	SECRETARÍA GENERAL	\$ 3.556.356
212770	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN	\$ 8.091.143
212713	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 4.940.914
212718	4	TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	\$ 3.556.356
212697	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA	\$ 4.940.914
212754	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA DE RIESGOS	\$ 4.940.914
212701	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	\$ 6.255.842
212706	1	ANALISTA GRADO 03	DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD	\$ 6.255.842
212759	2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	OFICINA ASESORA JURÍDICA	\$ 6.255.842
Total	20			

### VACANTES DEFINITIVAS

Cargo	Dependencia	Salario 2025
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	SECRETARÍA GENERAL	\$ 8.091.143
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	SECRETARÍA GENERAL	\$ 8.091.143
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	OFOCONA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 6.255.842
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	SECRETARÍA GENERAL	\$ 2.385.758
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	SECRETARÍA GENERAL	\$ 2.385.758
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	SECRETARÍA GENERAL	\$ 2.385.758
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	SECRETARÍA GENERAL	\$ 2.385.758



Cargo	Dependencia	Salario 2025
ANALISTA GRADO 02	DIRECCIÓN DE COBRANZAS	\$ 5.823.819
ANALISTA GRADO 03	DIRECCIÓN DE COBRANZAS	\$ 6.255.842
ANALISTA GRADO 04	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	\$ 8.091.143
SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 03	DIRECCIÓN DE TESORERÍA	\$ 3.017.199
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	DIRECCIÓN DE TESORERÍA	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	DIRECCIÓN DE TESORERÍA	\$ 4.940.914
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	\$ 8.091.143
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA ASESORA JURÍDICA	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	OFICINA COMERCIAL Y MERCADEO	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	DIRECCIÓN DE COBRANZAS	\$ 4.940.914
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	DIRECCIÓN DE TESORERÍA	\$ 4.940.914

## 9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD N°	Fecha aprobación
1	<i>Aprobación Plan Vacantes y Previsión RRHH</i>	14	18/12/2025

