



INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER “IDESAN”

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los lineamientos establecidos por la Función Pública, el Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAB se tiene en cuentas las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector función pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones.

- Por renuncia regularmente aceptada
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.

Y otras mas consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

De conformidad con las definiciones el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander construyo el siguiente Plan Anual de Vacantes, donde fue analizada la planta de personal del IDESAN, las necesidades de personal a fin de dar cumplimiento a los diferentes programas establecidos en el Plan Estratégico del Instituto, el desarrollo de acciones encaminadas a satisfacer las necesidades de personal identificadas y finalizando en la estrategia de vinculación del personal a través de diferentes mecanismos como encargos, comisiones o nombramientos en provisionalidad.

Por lo anterior el presente PAV incluye la relación detallada de los empleos que a corte 31 de diciembre de 2020 quedaron en vacancia definitiva y/o se encuentran provistos a través de mecanismos de encargos o nombramientos provisionales.

OBJETIVO

Objetivo General

Crear estrategias que permitan proveer el talento humano en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander “IDESAN”, de una manera mas eficiente permitiéndonos identificar las necesidades y requerimientos en la planta de personal para alcanzar los objetivos y las metas organizacionales en la entidad.



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área de trabajo.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal
- Gestionar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

Análisis de la planta de empleos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN, que están en Vacancia Definitiva (VD), discriminadas por estado de provisión transitoria (nombramiento en provisionalidad) y nivel jerárquico a corte 31 de diciembre de 2020.

| NIVEL JERÁRQUICO | PROVISIONALES EN VD | TOTAL VD |
|-------------------------|----------------------------|-----------------|
| Profesional | 1 | 1 |
| Asistencial | 2 | 2 |

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Actualmente el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN tiene reportado los cargos que se encuentran en la modalidad de provisional hasta que se lleve al concurso de méritos.

Provisión transitoria de empleos vacantes.

Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades generadas en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" y en la Ley 909 de 2004, en las cuales se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera y de forma específica los artículos 24 y 25 establecen lo siguiente:



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en 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.*

(...)

ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. *Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

Por otra parte, el Decreto 785 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, en sus artículos 3 y 4 donde se hace referencia los niveles jerárquicos de los empleos.

ARTÍCULO 3º. Niveles jerárquicos de los empleos. *Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

ARTÍCULO 4º. Naturaleza general de las funciones. *A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

Reporte de Empleos de Carrera Administrativa a la CNSC.

Dando cumplimiento a las directrices de Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN ha reportado las Vacantes Definitivas identificadas dentro Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN, el cual será un insumo para la organización de posteriores concursos de méritos, y de esta forma realizar la provisión definitiva de los empleos.

Este Plan Anual de Vacantes hará parte del Plan Estratégico del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN, junto con los demás planes que hacen parte de este Plan.

Original Firmado

JOHNNY WALTER PEÑALOZA NIÑO
Gerente de IDESAN



Proyectó: Claudia L. Rico R.

Revisó: Dra. Edilma Cuellar Giraldo -Apoyo Fcro y Adm