

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS

IDESAN 2026

INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER
“IDESAN”

Bucaramanga, enero de 2026

Proceso Gestión del Talento Humano




NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Tabla de contenido	
INTRODUCCIÓN.....	3
Marco Conceptual	3
Objetivo	5
Objetivos específicos.....	5
Propósito	5
Marco Normativo	6
Análisis de la planta actual	7
Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.....	8
Seguimiento a la Planta de Personal.....	9
Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2024	9
Plan Anual de Previsión.....	9
Se precisa que 5 empleos de la planta global del Instituto no cuentan con presupuesto, 2 del nivel profesional y 3 del nivel asistencial	10
Indicador Plan de previsión de empleos.....	10

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los lineamientos impartidos por la Función Pública, del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de la Gestión del Talento Humano del Instituto 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 mediante el cumplimiento del proceso de selección meritocrática.

Es de conocer, que este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más valioso de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo y competente, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales del Instituto.




Marco Conceptual

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como 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.

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). Empleo: Se entiende por empleo el 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.

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 1º de la Ley 1960 de 2019).

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).

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

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 adicionen 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 Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere 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.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.

10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: 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 previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Objetivo




Gestionar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal creando estrategias que permitan proveer el talento humano en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN", de una manera más eficiente permitiéndonos identificar las necesidades y requerimientos en la planta de personal para alcanzar los objetivos y las metas organizacionales en la entidad.

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.

Propósito

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 definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN" para la vigencia 2026. Además, busca integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso si aplica como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

Marco Normativo

Constitución Política de Colombia

Régimen del Empleado Oficial

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
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 este 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 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, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.




Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. **PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. "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 haya 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, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan".

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

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 y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. Plan Anual de Vacantes. 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 3. Plan Estratégico de Talento Humano", 4. Plan de Bienestar Social, 5. Plan de Incentivos y 6. Plan de Capacitación.

Análisis de la planta actual

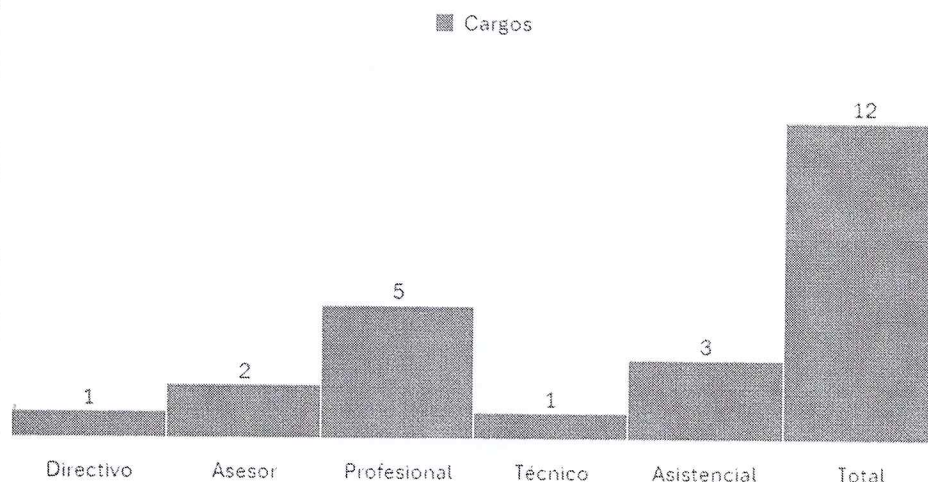
La planta de personal en el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN" está conformada con un total de Doce (12) cargos, establecidos mediante la Resolución 0185 de junio 9 de 2016 por medio de la cual se reforma, adiciona, compila y reforma el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, para atender necesidades específicas del servicio de la entidad.

En la mencionada resolución, se ratifican: Cuatro (4) cargos profesionales universitarios, Un (1) cargo profesional especializado, Un (1) cargo de asesor, Un (1) cargo de periodo fijo, Un (1) Director, Un (1) Técnico y Tres (3) asistenciales. Es relevante destacar que actualmente hay tres (3) cargos de carrera administrativa entre los profesionales y el técnico. Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, fecha de corte: 30 de diciembre de 2025

Caracterización Planta de Personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	1	8,33%
Asesor	2	16,66%
Profesional	5	41.66%
Técnico	1	8.33%
Asistencial	3	25,00%
Total	12	100%

Ilustración1, Matriz Planta de Personal, fecha 30 de diciembre de 2025



A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, fecha de corte: 30 de diciembre de 2025.

CARRERA ADMINISTRATIVA		
NIVEL DEL CARGO	EN PROPIEDAD	EN PROVISIONALIDAD
PROFESIONAL	2	2
TÉCNICO	1	0
ASISTENCIAL	0	3
SUB TOTAL	3	5
TOTAL	8	

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE PERIODO		
NIVEL DEL CARGO	LIBRE NOMBRAMIENTO	DE PERIODO FIJO
DIRECTIVO	1	0
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	1	0
SUB TOTAL	3	1
TOTAL	4	

La planta de personal se distribuye de la siguiente manera: ocho cargos de carrera administrativa, de los cuales dos están en propiedad y dos en provisionalidad; por nivel jerárquico, uno corresponde al nivel técnico y tres al asistencial. Asimismo, se cuentan cuatro cargos de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo, distribuidos en un directivo, un asesor de libre nombramiento, un asesor de periodo fijo y un profesional.

Seguimiento a la Planta de Personal

El Grupo de la Gestión Humana del Instituto efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global:** El Grupo de la Gestión Humana del Instituto, se basa con los expedientes de las historias laborales y el Sigep, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información manual 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 los documentos de la historia laboral, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población del Instituto:** El Grupo de la Gestión Humana administra una matriz 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 global de Instituto.

Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2025

El Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN", al 30 de diciembre de 2025 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

Total de cargos en provisionalidad	
Nivel	En Provisionalidad
Profesional	2
Asistencial	3
Total	5

Plan Anual de Previsión

El Grupo de la Gestión Humana del Instituto, analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2025 se reportaron 5 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden territorial, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado.

Proceso selección concurso de méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	2
Asistencial	3
Total	5

Se precisa que los cinco empleos de la planta global del Instituto se tendrán para su proyección en su respectivo presupuesto para cada nivel profesional y asistencial.

Indicador Plan de previsión de empleos

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.



NESTOR AUGUSTO SALCEDO SILVA
Gerente

Proyectó: Claudia L. Rico R.-Talento Humano
Revisó: Benjamín Eduardo Herrera Jaimes-Prof. Esp.

