	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 1 de 12	

PLAN DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN DE VACANTES 2025

Enero de 2025

Dependencia Responsable:
Subgerencia Área Administrativa y Jurídica



	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN	GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes	Página 2 de 12	

Tabla de

Contenido

		Pág.
1.	Introducción	3
2.	Objetivo	3
3.	Objetivo específico	3
4.	Propósito	3
5.	Marco normativo	4
6.	Análisis de la planta actual	5
7.	Seguimiento de la planta de personal	6
8.	Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de enero de 2025	7
9.	Plan anual de previsión de empleos	7

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN	GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes	Página 3 de 12	

1 INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del Plan de Previsión de recursos humanos y el Plan de Vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Gestión Humana 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 a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar 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 importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

2 OBJETIVO


Administrar 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.

3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

4 PROPÓSITO

Proveer para la vigencia 2025 los empleos vacantes en Función Pública. Así mismo, vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN	GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes	Página 4 de 12	

5 MARCO NORMATIVO

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.

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 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, en los términos

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 5 de 12	

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 período 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 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 registrará 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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano.

6

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal está conformada con un total de Veintitrés (23) empleos, actualmente seis (6) empleo de carrera administrativa se encuentra en vacancia definitiva con presupuesto, los cuales se encuentran caracterizados así:


	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 6 de 12	

Caracterización Planta de Personal	
Nivel	Cargos
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	8
Técnico	4
Asistencial	6
Total	23

7 SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El área de la Subgerencia Administrativa y Jurídica, quien hace las veces de talento humano en el Instituto Financiero para el Desarrollo del Departamento Norte de Santander - IFINORTE, efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal:** Realizar los reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de 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 que permite identificar 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 con un sistema de información, en donde se identifica 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 qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización:** El área de la Subgerencia Administrativa y Jurídica, quien hace las veces de talento humano 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 de servidores dentro de la planta de personal.

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 7 de 12	

8

REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 31 DE ENERO DEL 2025

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Norte de Santander IFINORTE, al 31 de enero del 2025 se tiene los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global:

Total vacantes y vacantes con presupuesto IFINORTE					
Nivel	En Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	En Provisionalidad	Vacantes sin proveer	Total Vacantes
Directivo	0	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0	0
Profesional	1	0	1	4	6
Técnico	2	0	0	0	2
Asistencial	0	0	1	0	1
Total	3	0	2	4	9


9

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

El área de la Subgerencia Administrativa y Jurídica, quien hace las veces de talento humano, analizará a partir de la previsión de empleos, las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal del funcionamiento de un área de trabajo.

Se precisa que 6 empleo de la planta de personal se encuentra en vacancia definitiva, contando con presupuesto. En consecuencia, se señalará la distribución de empleos teniendo en cuenta los mismos.

A continuación, se presenta el estado de la planta Instituto Financiero para el Desarrollo del Departamento Norte de Santander - IFINORTE, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de enero del año 2025.

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 8 de 12	

Distribución de Empleos		
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de Servidores
Directivo	Ordinario	4
	Vacante	0
Subtotal		4


Distribución de Empleos		
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de Servidores
Asesor	Ordinario	1
	Vacante	0
Subtotal		1

Distribución de Empleos		
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de Servidores
Profesional	Ordinario	2
	Vacante	6
Subtotal		8

Distribución de Empleos		
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de Servidores
Técnico	Ordinario	4
	Vacante	0
Subtotal		4

Distribución de Empleos planta global		
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de Servidores
Asistencial	Ordinario	6
	Vacante	0
Subtotal		6


En conclusión, para el Instituto Financiero para el Desarrollo del Departamento Norte de Santander, su planta de personal se conforma de veintitrés (23) cargos, de los cuales, Seis (6) tienen vacancia definitiva, que son el Profesional Especializado – Contador que

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 9 de 12	

actualmente se encuentra en encargo por un Técnico Operativo que cumplía los requisitos para ascender internamente; un profesional especializado de riesgos que se encuentra provisto mediante nombramiento en provisionalidad y que ya tienen su disponibilidad presupuestal ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y actualmente se encuentra en proceso del concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y cuatro (4) cargos que son los profesionales universitarios para el área de Mercadeo, recuperación de cartera, talento humano y gestión jurídica, los cuales se encuentran pendientes por proveer mientras se realiza el Concurso de Méritos.


Por lo anterior, en este informe se relaciona el número de cargos vacantes, dependiendo de la forma de provisión en que se encuentran: Seis vacancias definitivas, una suplida en Encargo, una en provisionalidad y cuatro sin proveer y tres vacancias temporales, dos suplidas mediante encargo y una en provisionalidad, con corte al 31 de enero de 2025.

Este reporte describe, en primer lugar, el objetivo y alcance general del Plan y su disposición con respecto a empleos. En segundo lugar, se relacionan los datos obtenidos del proceso de recolección de la información totalizados por: Encargo, Provisional o Por Proveer, y por el total de vacantes, así como las actuaciones que se vienen adelantando para proveer estas vacantes por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Y, en tercer lugar, se relacionan los datos de las vacantes.


	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 10 de 12	

En síntesis, el Instituto Financiero para el Desarrollo del Departamento Norte de Santander da a conocer su planta de personal de la siguiente manera:

Ítem	Nombres y Apellidos	Cedula	Nivel	Cargo	Tipo de Nombramiento	Vacantes Definitivas o temporales
1	Lady Carolina Bermúdez Duran	27604257	Directivo	Gerente General – Cód. 050 Grado 14	Libre Nombramiento y Remoción	
2	Lee Johan Caceres Caceres	88264329	Directivo	Subgerente Área Administrativa y Jurídica - Cód. 084 Grado 12	Libre Nombramiento y Remoción	
3	Sandra Concepción trillos Santaella	60.327.122	Directivo	Subgerente Área Financiera y Mercadeo - Cód. 084 Grado 12	Libre Nombramiento y Remoción	
4	Maira Alejandra Jurado Vera	60383436	Directivo	Subgerente General de Estructuración y Generación de Proyectos - Cód. 084 Grado 12	Libre Nombramiento y Remoción	
5	Héctor Augusto Viloria Solano	13465616	Asesor	Asesor de Control Interno – Cód. 115 Grado 12	Período Fijo	
6	Kelly Sofía Pabon Parra	1090405172	Profesional	Tesorero General – Cód. 201 Grado 10	Libre Nombramiento y Remoción	
7	Edwin Alexis Peñaranda Olarte	88310658	Profesional	Profesional Especializado - Área Contabilidad - Cód. 222 Grado 10	En encargo Ya está en la CNSC para concurso	Definitiva
8	Mildrey Camargo Rodriguez	37505361	Profesional	Profesional Especializado - Analista de Crédito - Cód. 222 Grado 10	En propiedad en Carrera Administrativa	
9	Nubia Yolanda Romero Jaimés	27681890	Técnico	Técnico Operativo - Captaciones - Cód. 314 Grado 06	En propiedad en Carrera Administrativa	

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 11 de 12	

Ítem	Nombres y Apellidos	Cedula	Nivel	Cargo	Tipo de Nombramiento	Vacantes Definitivas o temporales
10	Alejandra Milena Quintero Uribe	37278570	Técnico	Técnico Operativo - Crédito y Cartera - Cód. 314 Grado 06	En encargo	Temporal
11	Sandra Patricia Fornes Rivera	60383740	Técnico	Técnico Operativo - Área Administrativa y Jurídica – Cód. 314 Grado 05	En propiedad en Carrera Administrativa	
12	Silvia Yohana Acevedo Alvarado	1093778418	Técnico	Técnico Operativo - Libranzas – Cód. 314 Grado 05	En encargo	Temporal
13	Jesusa Estella Pérez	60292369	Asistencial	Secretario Ejecutivo – Cód. 425 Grado 06	En propiedad en Carrera Administrativa	
14	Viviana Yadira Waldo Rodríguez	1090392094	Asistencial	Auxiliar Administrativo - Correspondencia – Cód. 407 Grado 04	En propiedad en Carrera Administrativa	
15	Jesús David Hernández Torres	1093740306	Asistencial	Auxiliar Administrativo - Cuentas Ahorradoras - Cód. 407 Grado 04	En propiedad en Carrera Administrativa	
16	Lizeth Gabriela Márquez Rubio	1090174524	Asistencial	Auxiliar Administrativo - Crédito y Cartera - Cód. 407 Grado 04	En provisionalidad en puesto de carrera administrativa	Temporal
17	Nohora Alejandra Tarazona Graterón	60395138	Asistencial	Servicios Generales – Cód. 470 Grado 01	En propiedad en Carrera Administrativa	
18	Rito Alexander Gélvez Ordóñez	88162109	Asistencial	Conductor - Cód. 480 Grado 01	En propiedad en Carrera Administrativa	
19	María Virginia Valencia Jiménez	60323365	Profesional	Profesional Especializado – Analista de Riesgos - Cód. 222 Grado 10	En Provisionalidad Ya está en la CNSC para concurso	Definitiva

	MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN		GA-GTH-PL-03	
	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		FECHA 28-01-2025	VERSIÓN 1
	Plan de Previsión y Provisión de Vacantes		Página 12 de 12	

Ítem	Nombres y Apellidos	Cedula	Nivel	Cargo	Tipo de Nombramiento	Vacantes Definitivas o temporales
20			Profesional	Profesional Universitario-Mercadeo- Cód.219 Grado 8	Por proveer	Definitiva
21			Profesional	Profesional Universitario- recuperación de cartera- Cód.219 Grado 8	Por proveer	Definitiva
22			Profesional	Profesional Universitario-Talento Humano- Cód.219 Grado 8	Por proveer	Definitiva
23			Profesional	Profesional Universitario-Gestión Jurídica- Cód.219 Grado 8	Por proveer	Definitiva

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY CAROLINA BERMUDEZ DURAN
Gerente General