

Plan de Previsión y Provisión de Vacantes 2022



InfiValle

Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca



PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión y Provisión de Vacantes del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca surge con el fin de dar el cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales establecidas especialmente literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004: “*Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil*” y el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En tal sentido el Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE, ha establecido la necesidad de crear un Plan de Previsión y Provisión de Vacantes para el año 2022, basado en guías del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP

La depuración y análisis de los resultados obtenidos se presentan de manera detallada en el desarrollo del actual informe.

Ahora, la Ley 909 de 2004 determina que Función Pública debe remitir el informe del Plan Anual de Vacantes en cada vigencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Por lo anterior, en este informe se relacionan el número de cargos vacantes, dependiendo de la forma de provisión en que se encuentran: en encargo, en provisionalidad y sin proveer, con corte al 31 de diciembre de 2021, esto teniendo en cuenta que para la vigencia 2021 no se realizaron nombramientos del personal por ingreso por concurso, ya que al 31 de diciembre no se había iniciado concurso por parte del Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los siete cargos que se encuentran pendientes por nombrar.

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.

Finalmente se exponen los resultados del análisis y los datos de las vacantes en el marco del posconflicto, esto con el fin de contar con información específica acerca las areas que requieren atención diferenciada.

(ORIGINAL FIRMADO)

GIOVANNI RAMIREZ CABRERA
Gerente

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
I. MARCO NORMATIVO.....	5
II. DEFINICIONES.....	5
• Previsión	5
• Provisión	6
• Vacante	6
III. OBJETIVO GENERAL	6
IV. PROPOSITO PRINCIPAL.....	6
V. ALCANCE	6
VI. PLAN DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN.....	7
VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	13
VIII. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

I. MARCO NORMATIVO

- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998**

Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 2482 del 03 de diciembre 2012.**

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, especialmente lo manifestado en su artículo 3 literal c), que establece “...c) **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. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes;...”

- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

- **Decreto 612 del 04 de abril de 2018**

“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

- **Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.**

II. DEFINICIONES

- **Previsión.**

Se entiende por previsión la determinación técnicamente realizada de lo que se desea lograr por medio de la organización, y la valoración de cuáles serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse, hasta determinar los diversos cursos de acción posible.

Implica ver hacia el futuro y responde a la pregunta ¿qué puede hacerse? es base necesaria para la planeación ya que fija el objetivo y plantea la selección de cursos de acción. El principio de la previsión se da cuando un plan revela tal consistencia que busca

reducir al mínimo sus errores. Ello se logra cuando se basan en experiencias y estudios anteriores.

- **Provisión.**

En los términos de este Plan, se entiende como la acción y efecto de proveer (facilitar lo necesario para un fin, conferir un empleo o cargo, resolver un negocio). El término suele utilizarse para nombrar al conjunto de cosas que se reservan para un fin determinado.

- **Vacante.**

Es la que se ofrece y que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer. Puede tratarse de un espacio físico, un puesto laboral o un premio; el uso más habitual de concepto está relacionado con una posición, un cargo o un puesto. La vacante puede completarse con la incorporación de una persona ajena a la organización en cuestión (en el caso de un empleo, se contrata a un nuevo trabajador) o a través de un movimiento interno (si queda vacante el puesto de presidente de una corporación, puede ser asumido por un directivo de menor rango en la escala jerárquica que logra un ascenso).

III. OBJETIVO GENERAL

Analizar y consolidar la información relacionada con las vacantes reportadas con corte al 31 de diciembre de 2021 y, posteriormente, dar el respectivo conocimiento a todas las partes interesadas.

IV. PROPOSITO PRINCIPAL

La Subgerencia Administrativa – Talento Humano de INFIVALLE, ha fijado como propósito principal en el marco del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

V. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

VI. PLAN DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN

Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por la DAFP, se tuvo en cuenta para la elaboración de éste, el análisis de la planta actual de personal, el diagnóstico de necesidades de personal como Capacitación, Reubicación de personal y de cargo, Situaciones Administrativas y Transferencia del Conocimiento.

En este sentido, en el cuarto trimestre (al 31 de diciembre de 2021), se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel provisto de la planta de INFIVALLE a la fecha referida, es del 90.38% del total de vacantes (07) frente al total de empleados de planta (52) de 9.62% por proveer.

Es pertinente manifestar que de los cincuenta y dos (52) cargos con los que cuenta la entidad, diez (10) empleos son de libre nombramiento y remoción y uno (1) por periodo fijo que son de denominación directa. Actualmente se cuenta con una planta de empleos de treinta y seis (36) empleados de carrera, de este total 14 han seleccionados a través de la modalidad de concurso de méritos (carrera administrativa), tres (3) cargos en provisionalidad ocupados por vacancias definitivas y temporales, un (1) en encargo, siete (7) vacante definitivas: cuatro (4) vacantes por reconocimiento de la pensión de vejez, uno (01) por pensión por invalidez, uno (01) por renuncia y uno (1) por vacancia definitiva.

Durante el segundo cuatrimestre del año, se realizó el nombramiento en periodo de prueba de un funcionario que se encontraba en encargo del empleo denominado Secretario, Código 440, Grado 01, convocado a través de la Convocatoria 437 de 2017 y en lista de elegibles para proveer el empleo señalado.

Durante la vigencia 2021 y atendiendo las instrucciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.- CNSC, en lo que respecta a las vacantes que se encuentran al 31 de diciembre del 2021, se reportó a esta entidad los siete (7) cargos que entrarían a concurso, tanto interno como externo y se encuentran a la espera del desarrollo de la primera etapa del concurso, para completar el 100% de la planta de personal del Instituto, nombrados de acuerdo con las normas previstas de la función pública.

No obstante lo anterior se presenta los análisis de la planta de INFIVALLE, discriminado por dependencias, incluidos los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y por Periodo Fijo:

ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Planta Actual						Pensión				
Dependencia	Nº Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Fecha pensión	Menos de 1 año	Menos de 2 años	Menos de 3 años	N.A
Gerencia	1	Directivo	Gerente	39	1					X
	1	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	1					X
	1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	2			X		
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1					X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	2					X
	1	Profesional	Tesorero General	201	3					X
Oficina de Riesgos	1	Asesor	Asesor de Riesgos	115	1					X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	3					X
Subgerencia Comercial	1	Directivo	Subgerente comercial	90	1					X
	4	Profesional	Profesional Especializado	222	1		X			
	1	Asistencial	Secretaria	440	2	X				

Subgerencia Financiera	1	Directivo	Subgerente financiero	90	1					X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	3					X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	2					X
	2	Técnico	Técnico Administrativo	367	1					X
	2	Profesional	Profesional Universitario	219	1	X				
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2				X	
	1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1					X
	2	Profesional	Profesional Especializado	222	2					X
	1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	2					X
Subgerencia de Gestion Integral de Proyectos	1	Directivo	Subgerente de Gestión Integral de Proyectos	90	1					X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1	X				
	1	Asistencial	Secretaria	440	2		X			

Subgerencia Administrativa (Talento Humano)	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1					
	1	Técnico	Técnico administrativo	367	1		X			
Subgerencia Administrativa (Bienes y servicios)	1	Directivo	Subgerente Administrativo	90	1					X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2		X			
	1	Asistencial	Secretario	440	1					X
	3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1			X		XX
	2	Asistencial	Conductor Mecánico	482	1			X		X
	1	Asistencial	Secretaria	440	1					
Oficina Asesora Juridica	1	Asesor	Asesora de Oficina Jurídica	115	1					X
Secretaria General	1	Directivo	Secretario General	54	1					X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	1					X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	1					X
	1	Asistencial	Secretario	440	1					X
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1					X

TIC	1	Profesional	Profesional Especializado	222	2					X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	1					X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2					
Oficina Asesora de Control Interno	1	Asesor	Asesor de Control Interno	105	1					X
	2	Profesional	Profesional Especializado	222	1	X	X			

VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del Instituto, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con dos (2) cargos cuya nominación directa recae en la Gobernadora del Valle del Cauca, según el Acuerdo N° 033 del 31 de agosto de 2015.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual del Instituto e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de cargos y que se requieren servidores con conocimientos y competencias para ejercerlos y así fortalecer el desarrollo de los objetivos y metas institucionales.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el Instituto se adopten medidas internas como lo son Capacitación; fortalecimiento de competencias de personal; rotación de personal y Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2022 y el cual podrá permitir al personal del Instituto enfatizarse y mejorar aspectos de retribuyan al crecimiento del Instituto.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se encuentran vacantes requieren situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, concurso de ascenso, asignación de funciones y demás opciones legales, conforme al Manual de Funciones y Cargos Específicos del Instituto adoptado en la vigencia 2015.

En la vigencia 2021, no se presentaron reformas ni mejoras a la estructura organizacional de INFIVALLE. No se presentan conflictos de intereses en las áreas y se cuenta con el modelo de estructura de acuerdo con lo manifestado por la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de TICs.

A continuación se relacionan los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, que se convocaran por concurso abierto de méritos y de ascenso, por el cual INFIVALLE, espera poder nombrar y llenar las vacantes definitivas:

NIVEL	AREA	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVATALENTO HUMANO	222	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SUBGERENCIA COMERCIAL	222	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SUBGERENCIA FINANCIERA - CARTERA	219	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL	219	1	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	TIC	367	1	1
SECRETARIA	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	440	1	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	470	1	1

Estos cargos a la fecha ya se encuentran pendientes directrices por la CNSC con el fin de realizar el respectivo concurso y nombramiento.

VIII. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Acto Administrativo que lo Adopta o Actualiza	Fecha (Dia/Mes/Año)	Descripción de la modificación y/o actualización	Validado por:

Elaboró:	Heidi Moreno	Cargo:	Técnico Administrativo	Fecha:	14/01/2022
Revisó:	Shirley Galeano Castro	Cargo:	Subgerente Administrativo	Fecha:	14/01/2022
Aprobó:	Giovanni Ramírez Cabrera	Cargo:	Gerente	Fecha:	14/01/2022