

PLAN DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN DE VACANTES 2023



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 la presente vigencia, el 29 de octubre de 2023, se realizarán las elecciones regionales de gobernadores, alcaldes, diputados, concejales y ediles de los lugares en los que estén zonificados y de acuerdo con el alcance de La Ley 996 del 24 de noviembre de 2005, Ley de Garantías Electorales, en su **Artículo 38: “Prohibiciones para los servidores públicos.** *A los empleados del Estado les está prohibido: (...) Parágrafo. (...)La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa.”*

De la misma manera, la Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política, reglamenta el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, con nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones de INFIVALLE.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán mediante concurso de mérito realizado por la CNSC, abierto o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas.

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 2023, 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 la 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 2022 y el análisis de la planta de cargos de la entidad.

Igualmente, 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.

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	7
VI. PLAN DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN.....	7
VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	19
VIII. CONTROL DE CAMBIOS.....	21

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 1083 del 26 de mayo de 2015**

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

- **Decreto 1800 de 2019.**

“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.”

- **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”.

- **Circular conjunta No.100-005 de 2022.**

“Por la cual se dictan lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad – vigencia 2023.”

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 responder 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; 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 incorpora a un nuevo funcionario) o a través de un movimiento interno (Puede ser asumido por un funcionario de menor rango en la escala jerárquica que logra un ascenso).

III. OBJETIVO GENERAL

Analizar la planta de cargos de la entidad, consolidar la información relacionada con las vacantes reportadas con corte al 31 de diciembre de 2022 y, posteriormente, dar el respectivo conocimiento a todas las partes interesadas.

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que INFIVALLE, cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

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, teniendo en cuenta el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

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, consolidando y actualizando la información de los cargos vacantes, su provisión, garantizando así la continuidad en la prestación del servicio de la entidad, con los recursos financieros existentes para ello.

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, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento y otros.).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional y Departamental imparta frente a la implantación de la Decreto 1800 de 2019, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

1. Planta de personal de INFIVALLE.

En este sentido, se adelantó el Análisis de la Planta Actual al 31 de diciembre de 2022, con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta de INFIVALLE a la fecha referida, es del 90.38% del total de cargos (52) aprobadas por Acuerdo y Acto Administrativo interno.

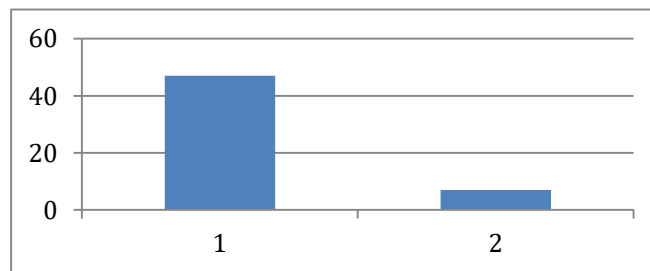
TOTAL DE EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL INFIVALLE	52	%
CARRERA ADMINISTRATIVA	41	79
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11	21

1.1 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

NIVEL	CARRERA	LNJR	PERIODO	TOTAL	%
DIRECTIVO	0	6	0	6	11,54
ASESOR	0	2	1	3	3,85
PROFESIONALES	20	1	0	21	40,38
TECNICO	7	0	0	7	13,46
ASISTENCIAL	14	1	0	15	28,85
TOTAL	41	10	1	52	100

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 cuarenta y uno (41) empleados carrera administrativa, Diez (10) de libre nombramiento y remoción y uno de periodo para un total de cincuenta y dos (52) cargos.

1.2. Planta de personal provista



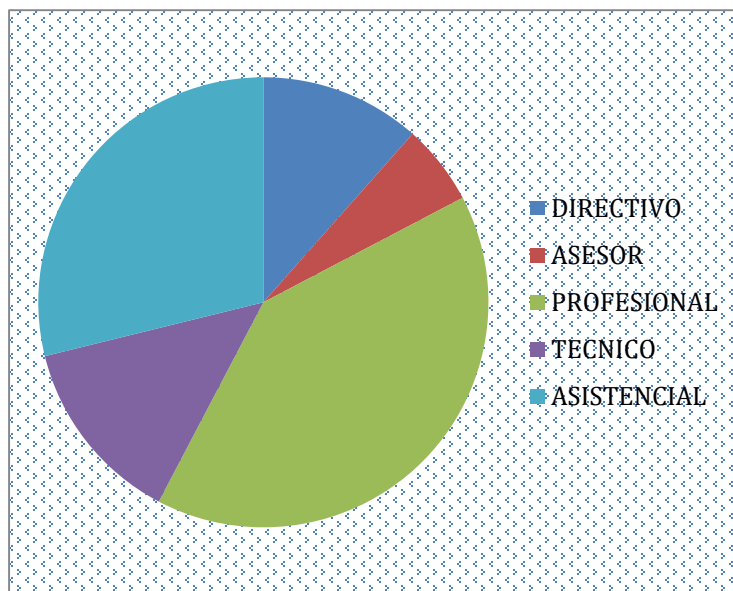
1. Planta de personal provista 47 (Incluye provisionales)
2. Planta de personal vacante (7 cargos)

Durante la vigencia 2022 y atendiendo las instrucciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.- CNSC, se realizó un nombramiento en periodo de prueba, en el cargo de Secretaria de acuerdo con la lista de elegibles que se encontraba vigente a esa fecha, correspondiente a la convocatoria 437 de 2017.

1.3. Planta de personal provista por nivel jerárquico

DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
6	3	21	7	15	52
11,54%	5,77%	40,38%	13,46%	28,85%	100,00%

El nivel jerárquico con mayor representación en INFIVALLE, es el nivel profesional con un 40.38%, seguido por el nivel asistencial con un 28.85%, nivel técnico 13.46%, nivel Directivo 11.54% y nivel asesor 5.77%.



1.4. Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 73.08% por servidores de carrera, entre los que se encuentran catorce (14) que han sido provistos por concurso de mérito por la CNSC a través de la convocatoria 001 de 2005 y 437 de 2017, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción que representan el 19.23% del total de la planta, los provisionales con un 5.77% y de periodo con un 1.92%, respectivamente.

CARRERA	LNJR	PERIODO	PROVISIONALES	TOTAL
38	10	1	3	52
73,08%	19,23%	1,92%	5,77%	100,00%

1.5 Planta de personal en vacancia definitiva por denominación de empleo.

DESCRIPCION CARGO	GRADO	PLAZAS ASIGNADAS	PLAZAS DISPONIBLES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	4	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01	9	2
TECNICO	02	4	1
SECRETARIA	02	3	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01	4	1

Se presentan siete (07) vacantes definitivas por el retiro del servicio de funcionarios por motivo del reconocimiento de la pensión de vejez. Durante el tercer cuatrimestre del año 2022, se reportaron a la CNSC las vacantes para dar inicio a los trámites pertinentes al desarrollo de la convocatoria 009 de 2022, la cual se encuentra en la etapa de inscripción de los interesados, a través de la plataforma SIMO. De las siete vacantes reportadas, cinco (05) cargos son para concurso abierto y dos (02) para concurso de ascenso. De estas vacantes se encuentran con nombramiento provisional dos (02) cargos, a los que les será terminado el nombramiento, cuando se presenten los ganadores del mismo, para llegar a una totalidad del 100% de la planta del personal del Instituto.

1.5. Planta de personal provista por género



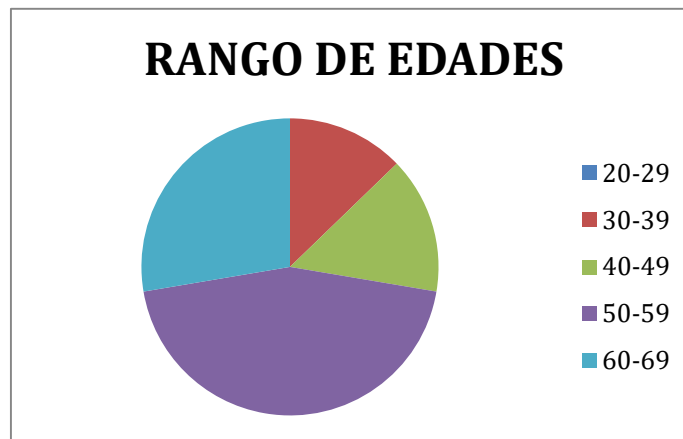
Mujeres 24 - 51.06%

hombres 23 - 48.93%

1.6 Planta de personal provista por edad

La población con mayor edad en la Entidad, se encuentra entre los **50 y los 59** años cubriendo el **44.69%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **12,76%** y se encuentra entre **30 y 39** años, con un **27.66%** la población entre **60 y 69** años, con un **14.89%** se encuentra la población entre **40 y 49** años, entre los **20 y 29** no se encuentra población.

RANGO DE EDAD	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	total
No. de servidores	0	6	7	21	13	47
%	0	12,76	14,89	44,69	27,66	100



1.7 Planta de personal provista por antigüedad.



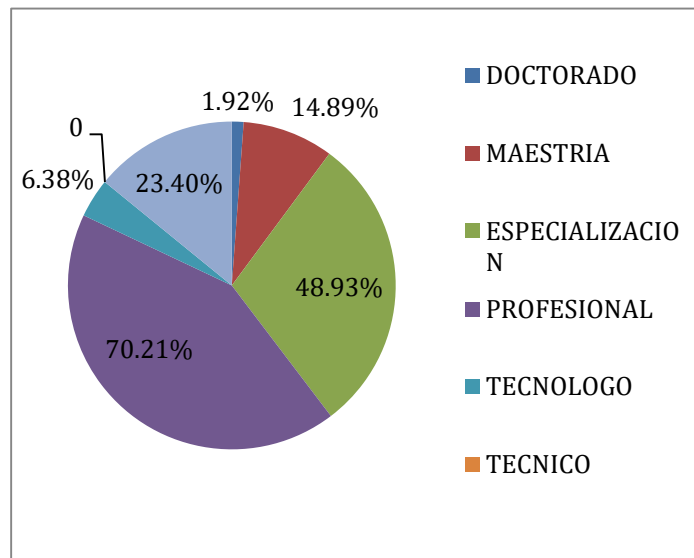
RANGO DE TIEMPO LABORADO	FUNCIONARIOS	%
0 a 5 AÑOS	18	38,30
6 a 10 AÑOS	6	12,77
11 a 15 AÑOS	3	6,38
16 a 20 AÑOS	0	0
21 a 25 AÑOS	4	8,51
26 a 30 AÑOS	12	25,53
31 a 35 AÑOS	3	6,38
36 a 40 AÑOS	1	2,13

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, el mayor índice se destaca el **38.30%** de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 05 años, el **25.53%** lleva vinculado entre 26 a 30 años, el **12.77%** se encuentra en el rango de 6 a 10 años, el **6.38%** llevan vinculados entre 11 y 15 años. El

8.51% entre 21 y 25 años. El restante, se distribuye en servidores que llevan de 31 a 35 años y un funcionario con 40 años de servicio. Ningún funcionario supera los 40 años de servicio. Se puede concluir que un **48.93%** de los funcionarios de INFIVALLE, superan los 10 años de servicio en la entidad.

1.8 Planta de personal provista por nivel educativo

NIVEL ACADÉMICO	DOCTORADO	MAESTRIA	ESPECIALIZACION	PROFESIONAL	TECNOLOGO	TECNICO	BACHILLERATO
No. Servidores	1	7	23	33	3	0	11
% participación	1,92%	14,89%	48,93%	70,21%	6,38	0	23,40%



Con respecto al nivel de educación de los servidores de INFIVALLE, el **70.21 %** de los servidores posee formación académica profesional, siendo el nivel educativo más representativo. El **1.92%** posee formación en doctorado. El **48.93 %** posee formación en Especialización, el **14.89%** de los servidores posee formación académica en maestría, el **6.38 %** como tecnólogo, y un **23.40%** como bachiller/otros. Se aprecia como resultado del análisis, que los funcionarios de la entidad cuentan con un alto perfil profesional para su desempeño.

2. Detalle de planta de personal por empleos.

2.1. Planta estructural

2.1.1. Planta global

DESCRIPCION CARGO	CODIGO CARGO	GRADO	PLAZAS ASIGNADAS
GERENTE	039	01	1
SECRETARIO GENERAL	054	01	1
SUBGERENTE	090	01	4
ASESOR DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	105	01	1
ASESOR	115	01	2
TESORERO GENERAL	201	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	01	9
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	02	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03	2
TECNICO	367	01	3
TECNICO	367	02	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1
SECRETARIA EJECUTIVA	425	01	1
SECRETARIA	440	01	2
SECRETARIA	440	02	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	4
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02	1
CONDUCTOR MECANICO	482	01	2
CONDUCTOR MECANICO	482	02	1
TOTAL PLANTA			52

2.2. Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal.

Situación actual empleos de carrera administrativa			
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva			1
Provistos con servidores públicos con nombramiento provisional			3
Provistos por comisión por funcionarios de carrera administrativa			1

3. Posibles vacantes próximas por edad de jubilación.

En el marco del Programa de Pre pensionados que se encuentra incluido en el plan de bienestar de INFIVALLE, se determinan los siguientes status:

Pre pensionado: Servidores Públicos que cuentan con los requisitos para pensión: 01.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acredite el retiro definitivo: 01.

A corte de 31 de diciembre de 2022 el Programa de Orientación al Retiro contaba con **17** servidores que cuentan con la edad de pensión. Se consideraron para el presente estudio estos servidores que aún no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional y estar próximos a pensionarse.

4. Análisis de la planta de personal detallado

Se presenta análisis de la planta de INFIVALLE, discriminado por dependencias, incluidos los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y por Periodo Fijo, con la asignación básica salarial del año 2022.

Planta Actual							Proceso				Naturaleza del Cargo				Pensión				
Dependencia	Nº Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación	Estratégico	Misional	Apoyo	Transversal	L.N.R	P.F	C.A	Pro.	Fecha pensión	Menos de 1 año	Menos de 2 años	Menos de 3 años	N.A
						Básica													
Gerencia	1	Directivo	Gerente	39	1	\$ 15,534,048	X				X								X
	1	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	1	3,258,955	X				X								X
	1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	2	3,258,955			X				X		X				
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1	7,215,413	X						X						X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	2	8,879,305				X			X					X	
	1	Profesional	Tesorero General	201	3	8,879,305		X				X							X
Oficina de Riesgos	1	Asesor	Asesor de Riesgos	115	1	10,445,080	X				X								X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	3	8,879,305	X						X						X
Subgerencia Comercial	1	Directivo	Subgerente comercial	90	1	10,445,080		X			X				X				X

	4	Profesional	Profesional Especializado	222	1	7,215,413		X					X		X	X		
	1	Asistencial	Secretaria	440	2	3,258,955			X				X		X			
Subgerencia Financiera	1	Directivo	Subgerente financiero	90	1	10,445,080		X			X							X
	1	Profesional	Profesional Especializado	222	3	8,879,305			X				X		X			X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	2	7,255,270			X				X					X
	2	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	3,291,615			X				X					X
	2	Profesional	Profesional Universitario	219	1	6,420,597		X					X		X			X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	3,291,615			X				X					X
	1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	2,168,046			X				X					X
	2	Profesional	Profesional Especializado	222	2	8,879,305		X					X					X
	1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	2	2,543,281			X				X					X
Subgerencia de Gestion Integral de Proyectos	1	Directivo	Subgerente de Gestión Integral de Proyectos	90	1	10,445,080		X			X							X

	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1	7,215,413		X				X		X			
	1	Asistencial	Secretaria	440	2	3,258,955			X			X		X			
Subgerencia Administrativa (Talento Humano)	1	Profesional	Profesional Especializado	222	1	7,215,413			X			X					X
	1	Técnico	Técnico administrativo	367	1	3,291,615			X			X		X			
Subgerencia Administrativa (Bienes y servicios)	1	Directivo	Subgerente Administrativo	90	1	10,445,080			X		X						X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	3,291,615			X			X		X			
	1	Asistencial	Secretario	440	1	3,258,955			X			X					X
	3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	2,168,046.			X			X		X			
	2	Asistencial	Conductor Mecánico	482	1	2,543,281			X			X					X
	1	Asistencial	Secretaria	440	2	3,258,955			X			X					
Oficina Asesora Juridica	1	Asesor	Asesora de Oficina Jurídica	115	1	10,445,080			X		X			X			
Secretaria General	1	Directivo	Secretario General	54	1	10,445,080			X		X						X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	1	6,420,597			X			X					X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	3,291,615			X			X					X
	1	Asistencial	Secretario	440	1	3,258,955			X			X					X

	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	2,543,281			X				X						X
TIC	1	Profesional	Profesional Especializado	222	2	8,879,305			X				X						X
	1	Profesional	Profesional Universitario	219	1	6,420,597			X				X						X
	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	3,291,615			X				X						X
Oficina Asesora de Control Interno	1	Asesor	Asesor de Control Interno	105	1	10,445,080				X		X							X
	2	Profesional	Profesional Especializado	222	1	7,215,413				X			X					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 para la presente vigencia contará con una (1) vacante, por terminación de la comisión del funcionario de carrera administrativa y cuya nominación directa recae en la Gerencia del Instituto, previa las consideraciones de 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 empleos o que los servidores que los ocupan, presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos, pero si para fortalecer las mismas, basados en los temas que actualmente se presentan en desarrollo.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el Instituto adopten medidas internas como lo son la Capacitación, preparación para el cambio de vida, Reubicación de personal y de cargos; Situaciones Administrativas, 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 2023 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 ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales, conforme al Manual de Funciones y Cargos Específicos del Instituto adoptado en la vigencia 2015.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Gerencia y la Subgerencia Administrativa, adelantarán la verificación y conveniencia de los cambios de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo, esto teniendo en cuenta el proceso de Reorganización Administrativa que se adelantó durante vigencias anteriores y se espera para la presente, implementarla en la entidad.

INFIVALLE, mediante Acuerdos N° 041 del 07 de octubre de 2014 y N° 009 del 15 de abril de 2016 estableció la Planta de Personal y la Estructura Organizacional del Instituto respectivamente y Resolución N° 282 del 10 de septiembre de 2015, que define el Manual de Funciones Especifico, ha realizado ajustes con fundamento legal que soporta la necesidad (Ley 909 de 2004), como es al Modelo de Operación de Procesos de la Entidad, según las Normas ISO 9001:2015, NTCGP 1000:2009 y el MECI 2014, con el fin de cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar los procesos de talento humano y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la Comisión y sus procesos.

Los resultados arrojados en la actualización del manual de funciones, se encuentra en estudio y presentación al Consejo Directivo, instancia que determinará los cambios necesarios para la mejora de la Estructura, procesos y demás que requiera el Instituto. El estudio de las cargas laborales, la elaboración del estudio técnico, análisis financiero y de la Capacidad Institucional, Identificación de Procesos y Diseño de la Estructura Interna de la Planta de Personal, se realizará en la presente vigencia.

En la Convocatoria 009 – 2022 de la CNSC, Valle del Cauca, mediante Acuerdo 424 del 07 de diciembre de 2022 firmado por los representantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el representante Legal de INFIVALLE, proceso de selección No.2469 de 2022, en su Artículo 8, se relacionan los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos – OPEC que se convocan por dicho concurso abierto de méritos y el cual para la vigencia 2021 se espera poder nombrar, por ser la única vacante pendiente de dicha convocatoria:

CARGOS PARA CONCURSO ABIERTO		
NIVEL	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	4	4
TECNICO	1	1
ASISTENCIAL	2	2
TOTAL	7	7

CARGOS PARA CONCURSO MODALIDAD ASCENSO		
PROFESIONAL	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	2	2

OPEC MODALIDAD ABIERTO		
NIVEL	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	3	3
TECNICO	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	5	5

Estos cargos deben proveerse de manera definitiva mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil. Actualmente, se encuentra en etapa inicial. Una vez finalizado el concurso, INFIVALLE realizara los respectivos nombramientos en periodo de prueba.

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:	Heidy Patricia Moreno	Cargo:	Técnico Administrativo	Fecha:	10/01/2023
Revisó:	Shirley Galeano Castro	Cargo:	Subgerente Administrativo	Fecha:	10/01/2023
Aprobó:	Giovanni Ramírez Cabrera	Cargo:	Gerente	Fecha:	10/01/2023