



InfiValle

Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca

Plan de Vacantes y de Previsión del Talento Humano

31 de enero de 2025

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca, es el instrumento que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para atender eficientemente los servicios a cargo.

Con este plan se verifican los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, para adoptar las medidas necesarias internas o externas, con el fin de atender los requerimientos de las subgerencias, áreas y oficinas.

Del Plan de Previsión del Talento Humano, se extraen los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión, para conformar el Plan Anual de Vacantes; instrumento de planificación, administración y actualización de la información, que permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Plan de Previsión del Talento Humano y Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, responde a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del talento humano.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del presente plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades, que a su vez permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Original Firmado

GIOVANNI RAMIREZ CABRERA
Gerente



Contenido

PRESENTACIÓN 2

OBJETIVO Y ALCANCE 4

 OBJETIVO GENERAL 4

 ALCALCE 4

MARCO NORMATIVO 5

PLAN DE PREVISIÓN 9

 Análisis de Necesidades de Personal 9

 Análisis de la disponibilidad de personal 10

 Planta de personal 10

 Planta provista 12

 Planta ocupada 14

 Análisis de provisión y ocupación de la planta 16

 Programación de medidas de cobertura 17

 Medidas Internas 17

 Medidas Externas 18

PLAN DE VACANTES 18

 Identificación de los empleos 19

 Fortalecimiento Institucional 19



OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO GENERAL

Determinar la cantidad de personal necesario para que INFIVALLE en la vigencia 2025, cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones, analizando la planta de cargos, para establecer la disponibilidad de personal con que cuenta el Instituto, identificando las vacantes existentes y así determinar la forma de provisión adecuada.

ALCALCE

El Plan de Previsión de Talento Humano 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 serán de aplicación a los empleos y dependencias de la entidad.



MARCO NORMATIVO

Las principales normas en relación a la vacancia de los empleos, la forma de provisión y los movimientos de personal en las que se fundamenta y que regulan el plan de previsión y el plan anual de vacantes son:

- 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.”

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) 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;

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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.

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.

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva.

El empleo queda vacante definitivamente, 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.

ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal.

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. 8. Descanso compensado."

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 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 vacaciones 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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacaciones temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal.

A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.



La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado

ARTÍCULO 2.2.5.4.7 Encargo.

Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

- Circular Conjunta No. 100-005 – 2022. Director del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- y Director de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-

“Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023”

- Circular Conjunta No. 01 de 2023. Director General de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente- y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

“Lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el artículo 2, numeral 4, literal h, de la ley 1150 de 2007 - vigencia 2023”

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, se procede a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión del Talento Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.



PLAN DE PREVISIÓN

El Plan de Previsión, como instrumento de la gestión del talento humano, es uno de los componentes de la planificación estratégica del talento humano permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Análisis de Necesidades de Personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar los planes, programas y proyectos, este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales.
- Los planes, programas y proyectos de la entidad.
- Las funciones y responsabilidades.
- La planta de personal de la entidad.
- Identificación de las necesidades de personal por dependencia

Para el presente ejercicio, el análisis de las necesidades de personal que se requiere en cada dependencia del Instituto, se basó en la aplicación del método cualitativo, el cual se fundamenta en la habilidad, experiencia e intuición de los Directivos, que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal, **de esta forma proyectaron el requerimiento**, el cual para la vigencia 2025, se estimó, como se observa en la tabla No. 1

Dependencia / Oficina	Nivel Asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel Asistencial	Total
GERENCIA	1	12	1	2	16
OFICINA ASESORA JURIDICA	1	5	2		8
OFICINA ASESORA DE RIESGOS	1	5	1		7
OFICINA CONTROL INTERNO	1	2			3
SECRETARIA GENERAL	1	7	2	2	12
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	1	1	2	11	15
SUBGERENCIA COMERCIAL	1	6	6	1	14
SUBGERENCIA FINANCIERA	1	4	3	1	9
SUBGERENCIA GESTION INTEGRAL DE PROYECTOS	1	7	2		10
Totales	9	49	19	17	94



Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se realiza el análisis de la planta de personal considerando la información disponible, entre otros aspectos, se revisa la ubicación del empleo en la estructura organizacional, el número de cargos, el nivel, la denominación, el código y grado, la ubicación de estos en los procesos del instituto, lo que permite determinar el estado actual de planta de personal y la disponibilidad de talento humano para la prestación del servicio a cargo de Infivalle.

El análisis de planta se realiza con la información disponible con corte a 31 de diciembre de 2024.

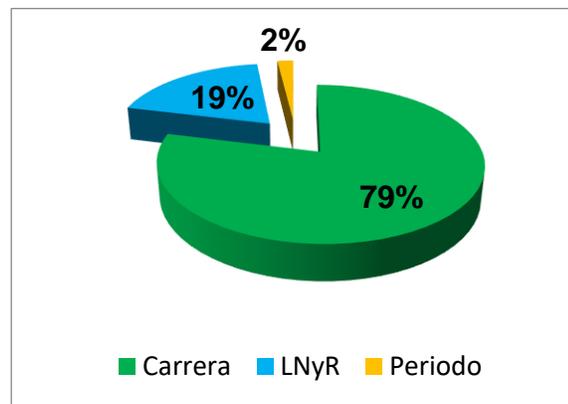
Planta de personal

DESCRIPCION CARGO	CODIGO CARGO	GRADO	PLAZAS ASIGNADAS
GERENTE	039	01	1
SECRETARIO GENERAL	054	01	1
SUBGERENTE	090	01	4
ASESOR	105	01	1
JEFE OFICINA ASESORA	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

La planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca, - INFIVALLE, fue establecida por el acuerdo 041 del 07 de octubre de 2014, consta de 52 empleos distribuidos por nivel jerárquico, como se muestra en la tabla siguiente:

Nivel	Total	%
DIRECTIVO	6	12
ASESOR	3	6
PROFESIONAL	21	40
TECNICO	7	13
ASISTENCIAL	15	29
TOTAL	52	100



Del total de planta aprobada 52 empleos, el 40% son empleos del nivel profesional, el 29% pertenece al nivel asistencial y el 13% al nivel técnico, lo que concentra el 82% del total de la planta, en empleos destinados a roles de coordinación y ejecución, encargados de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales; mientras que el 18% restante, está distribuido en roles responsables de tomar las decisiones estratégicas, de liderar equipos y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el nivel directivo con 12% y el asesor 6%.

Discriminada la planta de personal por la naturaleza del empleo, se encuentra que el 79% que equivale a 41 empleos, corresponde a empleos de carrera administrativa, el 19% que equivale a 10 empleos de libre nombramiento y remoción y el 2% a 1 empleo de periodo.

De otra revisión de clasificada naturaleza y distribuida jerárquico pertenece evidencia	Naturaleza del Empleo	Total	%	parte, la la planta por la del empleo por el nivel al que el empleo, que la
	CARRERA ADMINISTRATIVA	41	79	
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	10	19	
	PERIODO FIJO	1	2	
	TOTAL	52	100	

concentración está en empleos de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial con 20 y 14 empleos, respectivamente.

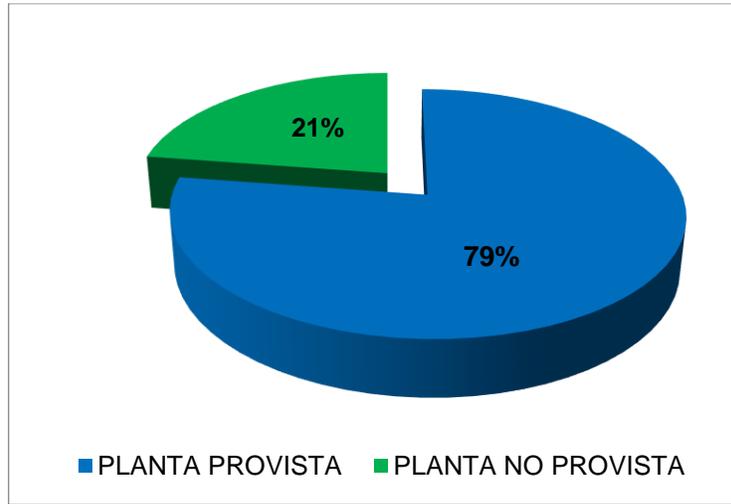
Composición Planta de Personal por Nivel Jerárquico					
Nivel	Carrera	LNyR	Periodo	Total	%
DIRECTIVO	0	6	0	6	12
ASESOR	0	2	1	3	6
PROFESIONAL	20	1	0	21	40
TECNICO	7	0	0	7	13
ASISTENCIAL	14	1	0	15	29
TOTAL	41	10	1	52	100

Planta provista

Al revisar la provisión de la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca, - INFIVALLE, se encuentra que a la fecha de corte del presente análisis, está provisto el 77% de los empleos aprobados, mientras que el 23% se encuentra en vacancia definitiva.

Estado de provisión	Total	%
PLANTA PROVISTA	41	79%
PLANTA NO PROVISTA	11	21%
Total PLANTA	52	100%





El estado de provisión de la planta de personal revisado en detalle, y clasificado por el nivel jerárquico, arroja que el mayor porcentaje de empleos no provistos está en el nivel profesional con el 32%, seguido por el nivel técnico con el 29% y el nivel asistencial con el 20%.

Nivel	Provistos		No Provistos		Total
NIVEL DIRECTIVO	6	100%	-	0%	6
NIVEL ASESOR	3	100%	-	0%	3
NIVEL PROFESIONAL	15	71%	6	29%	21
NIVEL TECNICO	5	71%	2	29%	7
NIVEL ASISTENCIAL	12	80%	3	20%	15
Total general	41		11		52

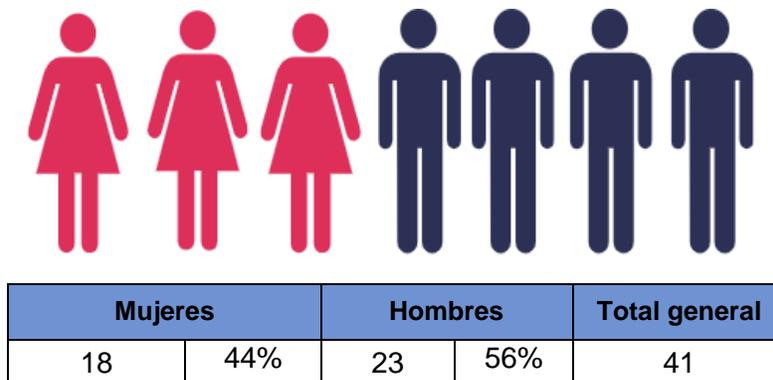
La provisión revisada desde la naturaleza del empleo, y especificado el tipo de nombramiento, revela que la concentración de empleos en vacancia esta en los empleos de carrera administrativa, con 11 de los 41 empleos existentes en planta, es de precisar que 1 de los 30 empleos provistos, goza de provisión transitoria mediante nombramiento provisional; la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción es 11 de 11 empleos existentes, es decir del 100% de los empleos creados en planta.

Naturaleza del Empleo	Provisto	No Provisto	Total general
CARRERA ADMINISTRATIVA	29	11	40
LIBRE NOMBRAMIENTO	11	-	11
PROVISIONAL	1	-	1
Total general	41	11	52

En cuanto a provisión de la planta de personal considerando la ubicación del empleo respecto de la estructura organizacional de INFIVALLE, es decir la ubicación en las dependencias, oficinas o áreas adoptadas mediante el acuerdo compilatorio del consejo directivo No.052 de 11 de noviembre de 2021, se tiene que la SUBGERENCIA COMERCIAL y la OFICINA CONTROL INTERNO tienen vacante el 33% de la planta asignada, la SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA por su parte tiene el 31% de la planta asignada en vacancia, mientras que la SUBGERENCIA FINANCIERA tiene el 27%.

Dependencia / Oficina	Provistos		No Provisto		Total
GERENCIA	10	91%	1	9%	11
OFICINA ASESORA JURIDICA	1	100%		0%	1
OFICINA CONTROL INTERNO	2	67%	1	33%	3
SECRETARIA GENERAL	5	100%		0%	5
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	9	69%	4	31%	13
SUBGERENCIA COMERCIAL	4	67%	2	33%	6
SUBGERENCIA FINANCIERA	8	73%	3	27%	11
SUBGERENCIA GESTION INTEGRAL DE PROYECTOS	2	100%		0%	2
Totales	41		11		

Planta ocupada



La ocupación de la planta de personal desde la perspectiva de la clasificación por sexo, muestra que la mayor participación en la planta es de hombres con el 56% y mujeres con el 44%.

Ocupación por edad

Revisada la planta de personal de INFIVALLE, de acuerdo con las franjas etarias determinadas por la OMS (Adolescencia (12 - 18 años) Juventud (14 - 26 años) Adulthood (27- 59 años) Persona Mayor (60 años o más)), se tiene que la mayor concentración está entre los 27 y los 59 años, determinada como franja Adulthood abarcando el 76% de la planta ocupada; la población en la franja de Persona Mayor equivale a un 24%, funcionarios en edades con 60 y más años.

Franja Etaria	Total	%
Juventud (14 - 26 años)	0	
Adulthood (27- 59 años)	31	76
Persona Mayor (60 años o más)	10	24
Total	41	100

A corte de 31 de diciembre de 2024, se cuenta con 19 servidores que tiene condición de pre pensionado o tiene cumplidos los requisitos de edad y tiempo de servicio para obtener el estatus de pensionado. De este total, existe una alta probabilidad que 9 funcionarios (6 mujeres y 3 hombres), se retiraren del servicio por acceder a la pensión.

Mujeres	Total
54	3
56	1
57	2
59	1
62	1
63	1
64	1
Total general	10

Hombres	Total
59	2
61	4
62	2
64	1
Total general	9

Los 9 funcionarios ubicados considerando la ubicación del empleo respecto de la estructura organizacional, es decir la ubicación en las dependencias, oficinas o áreas de INFIVALLE, se tiene que la necesidad de personal se presentara en la GERENCIA (1 Asistencial), en la SECRETARIA GENERAL (1 Directivo), en la OFICINA DE CONTROL INTERNO (1 Profesional), en la SUBGERENCIA COMERCIAL (1 Profesional), en la SUBGERENCIA FINANCIERA (1 Técnico), en la SUBGERENCIA GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS (1 Profesional), mientras que en la SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA (2 Asistencial y 1 Técnico). En resumen, los empleos que se prevé que quedaran vacíos son 8 empleos de Carrera Administrativa 3 de nivel profesional, 2 de nivel técnico y 3 de nivel asistencial, y 1 de Libre Nombramiento y Remoción de nivel Directivo.

Empleos ocupados por hombres próximos a pensionarse

Dependencia / Oficina	Descripción Cargo	Nivel Asistencial	Nivel Profesional	Total general
Gerencia	Conductor Mecánico	1		1
Oficina control interno	Profesional Especializado		1	1
Subgerencia Administrativa	Secretario	1		1
Total general		2	1	3

Empleos ocupados por Mujeres próximas a pensionarse

Dependencia / Oficina	Descripción Cargo	Nivel Directivo	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel Asistencial	Total general
Secretaria General	Secretario General	1				1
Subgerencia Administrativa	Secretario				1	1
	Técnico Administrativo			1		1
Subgerencia Comercial	Profesional Especializado		1			1
Subgerencia Financiera	Técnico Administrativo			1		1
Subgerencia Gestión Integral de Proyectos	Profesional Especializado		1			1
Total general		1	2	2	1	6

Análisis de provisión y ocupación de la planta

En este ítem se realiza el análisis de la provisión y ocupación de los empleos de planta, es decir se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular en relación con la cantidad de empleos aprobados por norma en la entidad, discriminado el tipo de provisión y si se encuentran vacíos.

Dependencia / Oficina	Total Planta	Provisto			No Provisto		
		Titular	Vacío	Total	Encargo	Vacío	Total
GERENCIA	11	10		10		1	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1	1		1			0
OFICINA CONTROL INTERNO	3	2		2		1	1
SECRETARIA GENERAL	5	5		5			0
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	13	9		9		4	4
SUBGERENCIA COMERCIAL	6	4		4		2	2
SUBGERENCIA FINANCIERA	11	7	1	8	1	2	3
SUBGERENCIA GESTION INTEGRAL DE PROYECTOS	2	2		2			0
Total general	52	40	1	41	1	10	11

Como se observa en la tabla anterior, al cierre de la vigencia 2024, la vacancia definitiva de empleos fue de 11 empleos de los cuales 10 están vacíos y 01 está ocupado mediante provisión transitoria por la figura del encargo.

Programación de medidas de cobertura

En esta etapa se procede a definir las medidas que acorde con la normativa vigente puede la entidad implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2025, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades. Medidas que pueden ser internas como externas.

Medidas Internas

Las medidas internas a considerar durante la vigencia incluye la capacitación mediante el Plan Institucional de Capacitación -PIC, lo que permite desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de los servidores y para contribución al logro de los resultados.

La reubicación de personal o de empleos, es otra de las medidas a utilizar, el reubicar a funcionarios considerando los conocimientos y las necesidades identificadas para fortalecer las diferentes dependencias y áreas del Instituto; además reubicar los empleos, asignando las funciones conforme al manual de funciones y competencias laborales es otra manera para fortalecer dependencias o áreas y facilitar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades.

Aplicar medidas transitorias como efectuar encargos -figura utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva-, o conceder comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

La transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad por razón de pensión u otros motivos.

La creación de una planta de empleos temporales, de acuerdo con las necesidades específicas determinadas, teniendo motivación técnica y la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales, es otra de las posibilidades que

Estas plantas se podrán contemplar excepcionalmente por algunas condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Medidas Externas

Concierno, para los empleos de carrera administrativa la convocatoria de procesos de selección por mérito, para proveer los empleos en vacancia definitiva, estos procesos administrados por la Comisión Nacional del Servicio Civil; para el caso de empleos de libre nombramiento y remoción, en la selección y designación de los servidores acorde con los requisitos para el ejercicio de los empleos que se determinen en el manual de funciones y competencias laborales. Finalmente, para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas anteriores, se debe acudir a fuentes externas por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

PLAN DE VACANTES

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca ofertó en la convocatoria territorial 9 de 2022 ejecutada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.- CNSC para provisión definitiva 2 vacantes en la modalidad ascenso y 5 en la modalidad abierto.

Finalizado el proceso de selección, se logra la provisión de 6 vacantes definitivas, as 1 por ascenso y 3 profesionales y 1 técnico por la convocatoria abierta.

*La provisión del empleo del nivel técnico ofertado en la modalidad abierta, esta designado mediante resolución de gerencia, y al fecha del presente plan en prórroga para tomar posesión del empleo.

Nivel del Empleo	Vacantes ofertadas ascenso	Vacantes ofertadas abierto	Total vacantes	Plazas provistas
PROFESIONAL	1	3	4	3
TECNICO	0	1	1	1*
ASISTENCIAL	1	1	2	2
Total	2	5	7	6

Identificación de los empleos

Analizado el Plan de Previsión, se extraen a continuación los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, para conformar el Plan de Vacantes; se identificaron las vacantes con fecha corte a 31 de diciembre de 2024, son un total de 11 vacantes. Las vacantes se encuentran reportadas a la CNSC.

Denominación de Empleo	Código	Grado	Total
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	01	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	2
SECRETARIO	440	02	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02	1
Total general			11

Fortalecimiento Institucional

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE en su plan estratégico institucional PEI 2024 - 2027 estableció como una de sus líneas estratégicas, el FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, cuyo propósito es mejorar la capacidad, eficiencia y efectividad del instituto, para cumplir con sus funciones y responsabilidades de manera óptima.

Esto se plantea lograr mediante la implementación de medidas que fortalezcan las estructuras, procesos y capacidades internas, robustecer la estructura organizacional y el modelo de gestión por procesos, elevando el nivel de competitividad individual, para atender con eficiencia las metas y nuevos retos institucionales, se plantea alcanzar la Meta Producto: Modernización Administrativa realizada, por lo que la implementación de esta modernización, podría variar la configuración de la planta de personal y por ende la provisión de las vacantes.

Finalmente, es importante mencionar que mientras se surten los procesos mencionados, existe la posibilidad de proveer de manera transitoria a través de las figuras de encargo o de

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.