INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE TULUÁ - INFITULUA E.I.C.E

OFICINA ADMINISTRATIVA

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

TULUÁ, ENERO DE 2020

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Instituto De Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá –INFITULUA E.I.C.E, en cuanto a:

a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

3. PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

El Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E tiene entre otros propósitos, la responsabilidad de asegurar que la entidad disponga de manera oportuna del talento humano necesario y suficiente para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual anualmente y de conformidad con los planes de desarrollo y de acción, establece las directrices y define los perfiles requeridos para la provisión de los empleos que permitan satisfacer las necesidades de la comunidad.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con su vacancia definitiva.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del Talento Humano.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

5. DISPOSICIONES NORMATIVAS

Teniendo en cuenta que las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que: "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley." En ese sentido, "El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."

Con base en la mencionada disposición y en Ley 909 de 2004, que señala en su artículo 23 que, "Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)" Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a

los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son

adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual cumplió normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante deberá ser provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

6. PLAN ANUAL DE VACANTES

Dado que, en el Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E, los empleos contenidos en su planta de cargos no son de Carrera Administrativa, puesto que corresponden a los exceptuados, esto es Libre Nombramiento y Remoción, no se ha enviado reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre los empleos de carrera administrativa que debían ser provistos a través de concurso público de méritos.

Los empleos que hacen parte de la planta de cargos se muestran en la siguiente tabla y están descritos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad.

No. CARGOS	No. Vacantes	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
Uno (1)	0	Gerente General	050	09
Uno (1)	0	Director Jurídico	009	01
Uno (1)	0	Director de Control Interno	009	01
Uno (1)	0	Director Financiero	009	01
Uno (1)	0	Profesional Universitario de oficina técnica	219	02
Uno (1)	0	Profesional Universitario de oficina administrativa	219	02
Uno (1)	0	Tesorero General	201	01
Uno (1)	0	Profesional Universitario	219	02
Uno (1)	0	Técnico Administrativo	367	10

7.ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos: para la vigencia 2020, no se espera la provisión de cargos por concurso público de méritos. Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, por tratarse de cargos que no son de carrera administrativa, se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Empresa.

Se firma en Tuluá, a los treinta y un día (31) del mes de enero de 2020.

Maryuri Martinez

MARYURI MARTINEZ SALAZAR
Coordinadora Talento Humano

MAURICIO GUTIERREZ RINCÓN
Prof. Univ. Oficina Administrativa

Redacto Maryuri Martínez Salaza