

**INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE MANIZALES**



**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**2022**

## **PRESENTACIÓN**

El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Manizales, Infimanizales, en coherencia con el Plan estratégico de Talento Humano, desarrolla estrategias en pro de mejorar la calidad de vida laboral, con énfasis en calidad, bienestar personal y familiar, con el propósito de generar un equilibrio frente a los diferentes entornos que impacten la cotidianidad del servidor, de se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como propicio para su bienestar y desarrollo.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público nacional, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos permite conocer las vacantes reales de Infimanizales, y orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos para la previsión del recurso humano de la Infimanizales, buscando satisfacer las necesidades de la planta de personal.

## 1. MARCO NORMATIVO

**Ley 909 de 2004** Literal b) artículo 15, el cual 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 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.6.3** Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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 2.2.4.9.** Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

**Artículo 2.2.19.2.2** Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

**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”.

**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”.

**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 regirá 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”.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

La agencia busca que la administración de personal sea competente para la adecuada prestación del servicio, y para ello debe planear, organizar y coordinar los programas de selección, promoción, capacitación, bienestar, calidad de vida laboral y salud ocupacional para todo el personal a su servicio, buscando generar en su gestión las condiciones de bienestar necesarias para el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos de la Entidad.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión que, a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

De igual forma, el Plan de Previsión de Recursos Humanos de Infimanizales, tiene como objetivo establecer los lineamientos para la provisión de los cargos, que permita garantizar la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de las funciones misionales y transversales de la entidad.

La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los empleos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran a 31 de diciembre de 2021.

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Proveer los cargos vacantes de la Planta de Personal de Infimanizales durante la vigencia 2022, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, para suplir las necesidades de recurso humano para el cumplimiento de los objetivos de la Infimanizales, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha diciembre de 2021 y acorde con la distribución de la planta determinada.

#### **3.1 Objetivos específicos**

- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

### **4. ALCANCE**

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. El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del talento humano, con el fin de que la Agencia pueda identificar las necesidades de la planta

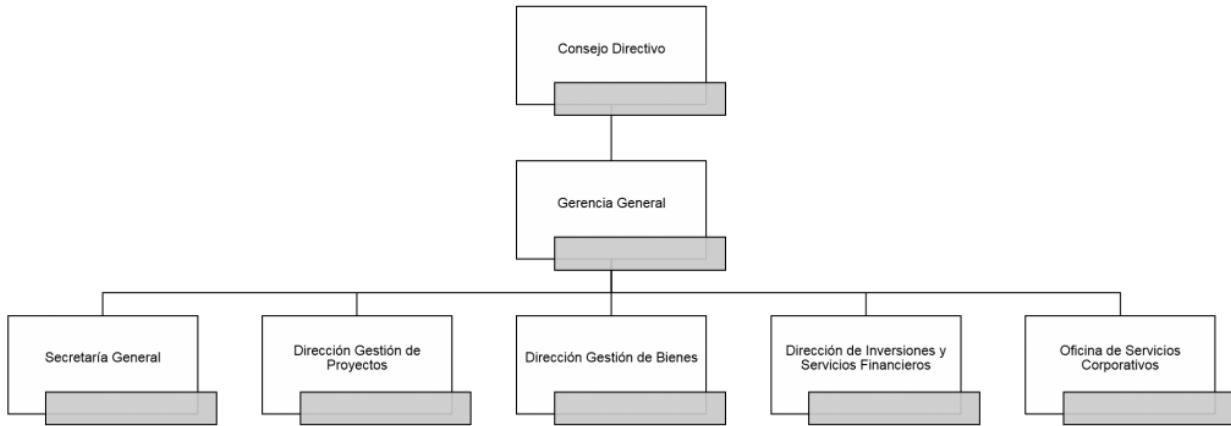
de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

## **5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE FUNCIONARIOS**

La estructura organizacional y planta de funcionarios fueron establecidas mediante los Acuerdo 10 de 31 de julio de 2020, Acuerdo 11 del 06 de octubre de 2020 y Acuerdo 008 del 27 de octubre de 2021 respectivamente, y definida bajo los siguientes parámetros:

- Establecimiento de una estructura plana y sencilla que garantice la calidad integral de sus productos misional y que refleje los niveles jerárquicos mínimos, buscando armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen las dependencias.
- Consolidación de procesos asignados a las áreas o dependencias atendiendo a su afinidad y unidad de criterio, a los productos elaborados o servicios prestados para lograr agilización en la producción de los mismos.
- Existencia de niveles jerárquicos mínimos de decisión que faciliten el desarrollo de los procesos, la obtención de los productos y la prestación de los servicios.
- No existencia de duplicidad de funciones entre dos o más dependencias o con otras entidades u organismos públicos.
- Flexible al desarrollo óptimo de todas las funciones que debe cumplir Infimanizales.

Teniendo como premisas estos elementos, Infimanizales adopta la siguiente estructura organizacional:



Para la estructura adoptada, se aprobó el poblamiento de treinta y dos (32) cargos, para los cuales se priorizaron los siguientes aspectos en su definición:

- Equilibrio funcional entre los volúmenes de empleos misionales y de apoyo en una relación 70/30.
- Búsqueda del equilibrio y estandarización de los empleos frente a la complejidad de las funciones permanentes.
- Mejora de la capacidad institucional en términos del talento humano, dando mayor participación a los niveles profesionales de alto perfil técnico, frente al total de planta.
- Distribución equilibrada de cargos por dependencias para garantizar la capacidad mínima institucional de su planta en función de su objeto misional.
- Análisis técnico fundamentado en procesos y empleos cualificados, no obstante, bajo el respeto de los derechos adquiridos por los empleados actualmente vinculados a la planta permanente, de acuerdo al marco normativo vigente aplicado.
- Impacto presupuestal equilibrado al estándar de Infimanizales, sin perjuicio del equilibrio técnico, de la responsabilidad funcional y del marco normativo vigente.

Conforme a estos criterios y las decisiones que en materia técnica y presupuestal se

surtieron ante el DAFFP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la planta se distribuye:

PLANTA DE PERSONAL INFIMANIZALES 2022					
NIVEL JERARQUICO DEL CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
NIVEL DIRECTIVO	GERENTE GENERAL	'050	'03	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	SECRETARIO GENERAL	'054	'02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	DIRECTOR	'09	'02	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	JEFE OFICINA DE SERVICIO CORPORATIVOS	'06	'01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL ASESOR	ASESOR	105	'01	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL PROFESIONAL	LIDER PROGRAMA	206	'03	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	'02	6	CARRERA ADMINISTRATIVA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	'02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	'01	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	'01	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	'01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	'04	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
	SECRETARIA	440	'03	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
	CONDUCTOR	480	'02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	'01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL DE CARGOS				32	

## 5.1 Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 6. VACANTES DEFINITIVAS POR PLANTA

### 6.1 Planta Permanente

Actualmente la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con treinta y dos (32) empleos; que de acuerdo con su naturaleza diez y seis (16) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y diez y seis (16) a empleos de carrera administrativa.

NIVEL JERARQUICO DEL CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
NIVEL DIRECTIVO	GERENTE GENERAL	‘050	‘03	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	SECRETARIO GENERAL	‘054	‘02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	DIRECTOR	‘09	‘02	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	JEFE OFICINA DE SERVICIO CORPORATIVOS	‘06	‘01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL ASESOR	ASESOR	105	‘01	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL PROFESIONAL	LIDER PROGRAMA	206	‘03	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	‘02	6	CARRERA ADMINISTRATIVA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	‘02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	‘01	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	‘01	5	CARRERA ADMINISTRATIVA
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	‘01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
NIVEL ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	‘04	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
	SECRETARIA	440	‘03	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
	CONDUCTOR	480	‘02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	‘01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL DE CARGOS				32	

## **6.2 Formas de provisión.**

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente.

En este sentido, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

## **6.3 Provisión transitoria de empleos vacantes.**

Para la vigencia 2022 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la Infimanizales, de manera transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional.

## **6.4 Racionalización de la planta de personal**

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

## **6.5 Proyecciones de retiro del Servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, Infimanizales analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, evidenciando que dos funcionarios cumplen con los requisitos, los cuales manifestaron su intención de retiro por jubilación.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su momento.

## **7. Vacantes**

En la entidad al corte del 31 de diciembre de 2021, no se presentaron vacantes.

## **8. Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.**

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal de Infimanizales provista en un 100% corresponde a \$168.057.270 de pesos mensuales.