

The logo for BIF (Banco Interamericano de Fomento) features a stylized 'B' composed of a blue vertical bar and a green diagonal bar, with a yellow and orange circular element at the top left. To the right of the 'B' is the text 'BIF' in a bold, white, sans-serif font.

BIF

PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AÑO 2019

LAURA CAROLINA MANRIQUE BECERRA
DIRECTORA GENERAL

JULIO CESAR GONZALEZ
SECRETARIO GENERAL

ERIKA LILIANA MONSALVE
P.E. TALENTO HUMANO



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. METODOLOGÍA	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	7
6. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	8
6.1. Cálculo de los empleos necesarios – análisis de la planta de personal actual	8
6.2. Provisión de los empleos.....	9
Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	9
Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos	10
Racionalización de la Planta de Personal	10
6.3. Estimación del costo de la planta de personal actual.....	11
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	11

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es un instrumento que tiene como propósito la administración y actualización de los cargos vacantes de la Entidad, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva, según los lineamientos y el proceso definido por la CNSC, o en vacancia temporal que se planeen proveer en la presente vigencia según el criterio de la alta dirección de la Entidad, la elaboración de este plan hace parte de las funciones del área de Talento Humano, como lo define el artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Adicionalmente, La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17:

“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.”

Este documento presenta el Plan de Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, el cual como se ha mencionado busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

Asimismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. OBJETIVO

Planear la provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2018 y acorde con la distribución de la planta determinada, la normatividad, los lineamientos vigentes en la materia y los procesos adelantados por la CNSC.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, en especial lo definido en la Política de Gestión del Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y las demás que las modifiquen o adicionen.

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes...”

Artículo 17. “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...”

Decreto 1227 de 2005. Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

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”.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

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...”.

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”.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

Decreto 1499 de 2017. En el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que define unos criterios para la implementación de la política de Gestión del Talento Humano en la Entidad.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Banco Inmobiliario de Floridablanca está conformada por un total de 15 empleos¹ distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 1. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca

No. Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR				
1	Director General	Directivo	050	04
1	Secretario General de Entidad Descentralizada	Directivo	054	02
2	Total Cargos Despacho del Director			
PLANTA GLOBAL				
2	Profesional Especializado	Profesional	222	07
1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
1	Profesional Universitario	Profesional	219	04
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
2	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
2	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
13	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
15	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

¹ Acuerdo de Junta Directiva No.003 de 2017 y Resolución No.250 de 2018

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

6. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca para la vigencia 2019, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

6.1. Cálculo de los empleos necesarios – análisis de la planta de personal actual

De acuerdo con la información a corte 31 de diciembre de 2018 la Entidad cuenta con nueve (9) empleos en vacancia definitiva y uno (1) en vacancia temporal provistos como se puede detallar en la siguiente tabla:

Tabla 2. Empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

Nivel	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Titular de Carrera	Nombram. Ordinario	Provisional	Encargo	Ocupado	Total General
Directivo	0	0	0	2	0	0	2	2
Asesor	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	7	0	1	1	6	1	8	8
Técnico	0	1	3	0	1	0	4	4
Asistencial	1	0	0	0	1	0	1	1
Total	8	1	4	3	8	1	15	15

El número de empleos en vacancia definitiva corresponde al 53,3% de la planta total mientras los empleos en vacancia temporal al 6,6% de la misma. De acuerdo con lo anterior se establece que existe una provisión definitiva de empleos de carrera en la planta del 26,6% y en relación con la totalidad de los empleos del 73,3%.

6.2. Provisión de los empleos

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

El Banco Inmobiliario de Floridablanca provee estos empleos en concordancia con las facultades dispuestas en el artículo 2.2.5.1.2 del Decreto 648 de 2017 que dispone:

“Facultad para nombrar en la Rama Ejecutiva del orden Territorial. Corresponde a los gobernadores y alcaldes nombrar a:

1. Empleados bajo su dependencia
2. Presidentes, directores o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado
3. Aquellos cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

4. Jefes de control interno o quienes haga sus veces.

Corresponde a los directores, presidentes o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, nombrar al personal de su entidad u organismo, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la ley”

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos

De los 23 empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, se espera la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas según los términos y condiciones del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 462 de 2017, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual se encuentran 6 empleos reportados, el empleo faltante de los nuevos empleos creados estará sujeto a las nuevas convocatorias que durante la presente vigencia se establezcan por parte de la CNSC.

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.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

6.3. Estimación del costo de la planta de personal actual

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca provista en un 100% corresponde a la suma de MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES SETECIENTOS SETENTA MIL SETECIENTOS VEINTIDOS PESOS MCTE (\$1397.770.722)

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

El Área de Talento Humano del Banco inmobiliario de Floridablanca, teniendo en consideración la Ley 1821 de 2016, modificada por el Decreto 321 de 2017, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generaría vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 no se presentaran este tipo de novedades.

De igual manera, se analizaron las hojas de vida de los funcionarios que por edad y semanas de cotización cumplen con los requisitos para obtener la pensión y se determinó que para la vigencia 2019, se presentaran aproximadamente 1 vacante.

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 debido momento.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

13.2 Evaluación

La evaluación del plan, contempla indicadores de implementación, participación y contribución al mejoramiento del desempeño laboral; en este orden, se indica lo siguiente:

- a) Indicador de Cumplimiento: Actividades proyectadas / actividades ejecutadas x 100.
- b) Indicador de participación: Número de empleados inscritos / número de asistentes a las acciones de formación x 100.
- c) Cobertura = Total Funcionarios Asistentes * 100 / Total Funcionarios
- d) Satisfacción= Promedio de las evaluaciones de satisfacción/ Total Capacitaciones.
- e) Impacto = Desempeño laboral antes de la implementación del plan / Desempeño laboral posterior a la ejecución del plan.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------