

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

PLAN DE VACANTES

VIGENCIA 2023

CONTENIDO

- 1.MARCO LEGAL
- 2.CONCEPTOS
- 3.OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES
- 4.RESPONSABLES
- 5.ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL
- 6.VACANTES ACTUALES
 - 6.1 VACANTES DEFINITIVAS
 - 6.2 VACANTES TEMPORALES
7. ESTRATEGIA-METODOLOGIA DE PROVISION

INTRODUCCION

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004”Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones “ en el numeral b del artículo 15, estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quién haga sus veces, 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”

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 la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el Instituto. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2022, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares

1. MARCO LEGAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

Ley 909 del 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Ley 489 de 1998. “ Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”

Decreto Distrital 1083 del 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 del 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

2. CONCEPTOS

Con el fin de comprender el presente Plan , a continuación, se encuentran las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento:

2.1 Empleo Público: El artículo 2 del Decreto 770 del 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

2.2 Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo: comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de gerencia pública.

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.

2.3. Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa

- Renuncia regularmente aceptada
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez
- Invalidez absoluta
- Edad de retiro forzoso
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen
- Orden o decisión judicial
- Muerte
- Las demás que determinen la Constitución Políticas y las leyes

2.3 Vacancia temporal. Se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en

- Vacaciones
- Licencia
- Comisión, salvo en la de servicios al interior
- Prestando el servicio militar
- Encargado , separándose de las funciones del empleo del cual es titular
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
- Periodo de prueba en otro empleo de carrera

3.OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal.

4. RESPONSABLES

La dependencia responsable en el Instituto de Movilidad de Pereira, respecto al Plan Anual de Vacantes es el subproceso de Talento Humano.

5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL IMP DE PEREIRA

Mediante Resolución 00055 de enero del 2017, se adopta la planta de personal del Instituto de Movilidad de Pereira, en el cual se señala las funciones propias de la entidad que serán cumplidas por la planta de empleos que se señala a continuación

Cuadro N. 1 Planta de Personal

Número	DENOMINACION DEL EMPLEO		CODIGO	GRADO	N. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO					
1	Director General		050	08	1
2	Subdirector General de Registros		084	04	1
3	Subdirector General de planeación		084	04	1
4	Subdirector General Sistemas		084	04	
5	Subdirector General administrativo		084	04	1
6	Subdirector General de Movilidad		084	04	1
7	Subdirector Oficina Jurídica		084	05	1
8	Director Operativo		009	01	1
NIVEL ASESOR					
9	Asesor de Control Interno		105	05	1
NIVEL PROFESIONAL 219-02					
10	Profesional Universitario		219	02	1
11	Profesional Universitario		219	02	1
12	Profesional Universitario		219	02	1
13	Profesional Universitario		219	02	1
14	Profesional Universitario		219	02	1
15	Profesional Universitario		219	02	1
16	Profesional Universitario		219	02	1
17	Profesional Universitario		219	02	1
18	Profesional universitario		219	02	1

19	Profesional Universitario		219	02	1
20	Comandante de tránsito		290	02	1
21	Comandante de Tránsito		290	02	1
22	Profesional Especializado		222	05	1
23	Profesional Especializado		222	05	1
24	Profesional Especializado		222	05	1
25	Profesional Especializado		222	05	1
26	Profesional Especializado		222	05	1
27	Profesional Especializado		222	05	1
			NIVEL TECNICO		
28	Técnico Administrativo		367	05	1
29	Técnico Administrativo		367	05	1
30	Técnico Administrativo		367	05	1
31	Técnico Administrativo		367	05	1
32	Técnico Administrativo		367	04	1
33	Técnico Administrativo		367	04	1
34	Técnico Administrativo		367	04	1
35	Técnico Administrativo		367	04	1
36	Técnico Administrativo		367	04	1
37	Técnico Administrativo		367	01	1
38	Técnico Administrativo		367	02	1
39	Técnico Administrativo		367	02	1
40	Técnico operativo		339	06	1
41	Técnico operativo		339	06	1
42	Técnico operativo		339	06	1
42	Técnico operativo		339	06	1
44	Técnico operativo		339	06	1
45	Agente de tránsito		340	03	1
46	Agente de tránsito		340	03	1
47	Agente de tránsito		340	03	1
48	Agente de tránsito		340	03	1
49	Agente de tránsito		340	03	1
50	Agente de tránsito		340	03	1
51	Agente de tránsito		340	03	1
52	Agente de tránsito		340	03	1
53	Agente de tránsito		340	03	1

54	Agente de tránsito		340	03	1
55	Agente de tránsito		340	03	1
56	Agente de tránsito		340	03	1
57	Agente de tránsito		340	03	1
58	Agente de tránsito		340	03	1
59	Agente de tránsito		340	03	1
60	Agente de tránsito		340	03	1
61	Agente de tránsito		340	03	1
62	Agente de tránsito		340	03	1
63	Agente de tránsito		340	03	1
64	Agente de tránsito		340	03	1
65	Agente de tránsito		340	03	1
66	Agente de tránsito		340	03	1
67	Agente de tránsito		340	03	1
68	Agente de tránsito		340	03	1
69	Agente de tránsito		340	03	1
70	Agente de tránsito		340	03	1
71	Agente de tránsito		340	03	1
72	Agente de tránsito		340	03	1
73	Agente de tránsito		340	03	1
74	Agente de tránsito		340	03	1
75	Agente de tránsito		340	03	1
76	Agente de tránsito		340	03	1
77	Agente de tránsito		340	03	1
78	Agente de tránsito		340	03	1
79	Agente de tránsito		340	03	1
80	Agente de tránsito		340	03	1
81	Agente de tránsito		340	03	1
82	Agente de tránsito		340	03	1
83	Agente de tránsito		340	03	1
84	Agente de tránsito		340	03	1
85	Agente de tránsito		340	03	1
86	Agente de tránsito		340	03	1
87	Agente de tránsito		340	03	1
88	Agente de tránsito		340	03	1
89	Agente de tránsito		340	03	1
90	Agente de tránsito		340	03	1
91	Agente de tránsito		340	03	1
92	Agente de tránsito		340	03	1
93	Agente de tránsito		340	03	1
94	Agente de tránsito		340	03	1
95	Agente de tránsito		340	03	1

96	Agente de tránsito		340	03	1
97	Agente de tránsito		340	03	1
98	Agente de tránsito		340	03	1
99	Agente de tránsito		340	03	1
100	Agente de tránsito		340	03	1
101	Agente de tránsito		340	03	1
102	Agente de tránsito		340	03	1
103	Agente de tránsito		340	03	1
104	Agente de tránsito		340	03	1
105	Agente de tránsito		340	03	1
106	Agente de tránsito		340	03	1
107	Agente de tránsito		340	03	1
108	Agente de tránsito		340	03	1
109	Agente de tránsito		340	03	1
110	Agente de tránsito		340	03	1
111	Agente de tránsito		340	03	1
112	Agente de tránsito		340	03	1
113	Agente de tránsito		340	03	1
114	Agente de tránsito		340	03	1
115	Agente de tránsito		340	03	1
116	Agente de tránsito		340	03	1
117	Agente de tránsito		340	03	1
118	Agente de tránsito		340	03	1
119	Agente de tránsito		340	03	1
120	Agente de tránsito		340	03	1
121	Agente de tránsito		340	03	1
122	Agente de tránsito		340	03	1
123	Agente de tránsito		340	03	1
124	Agente de tránsito		340	03	1
125	Agente de tránsito		340	03	1
126	Agente de tránsito		340	03	1
127	Agente de tránsito		340	03	1
128	Agente de tránsito		340	03	1
129	Agente de tránsito		340	03	1
130	Agente de tránsito		340	03	1
131	Agente de tránsito		340	03	1
132	Agente de tránsito		340	03	1
133	Agente de tránsito		340	03	1
134	Agente de tránsito		340	03	1
135	Agente de tránsito		340	03	1
136	Agente de tránsito		340	03	1

137	Agente de tránsito		340	03	1
138	Agente de tránsito		340	03	1
139	Agente de tránsito		340	03	1
140	Agente de tránsito		340	03	1
141	Agente de tránsito		340	03	1
142	Agente de tránsito		340	03	1
143	Agente de tránsito		340	03	1
144	Agente de tránsito		340	03	1
145	Agente de tránsito		340	03	1
146	Agente de tránsito		340	03	1
147	Agente de tránsito		340	03	1
148	Agente de tránsito		340	03	1
149	Agente de Tránsito		340	03	1
150	Agente de Tránsito		340	03	1
151	Agente de Tránsito		340	03	1
152	Agente de Tránsito		340	03	1
153	Agente de Tránsito		340	03	1
154	Agente de Tránsito		340	03	1
155	Agente de Tránsito		340	03	1
156	Agente de Tránsito		340	03	1
157	Agente de Tránsito		340	03	1
158	Agente de Tránsito		340	03	1
159	Agente de Tránsito		340	03	1
160	Agente de Tránsito		340	03	1
161	Agente de Transito		340	03	1
162	Agente de Tránsito		340	03	1
163	Agente de Tránsito		340	03	1
164	Agente de Tránsito		340	03	1
165	Agente de Tránsito		340	03	1
			NIVEL ASISTENCIAL		
166	Secretaria Ejecutiva		425	07	1
167	Auxiliar administrativo		407	07	1
168	Auxiliar Administrativo		407	07	1
169	Auxiliar Administrativo		407	07	1
170	Auxiliar administrativo		407	06	1
171	Auxiliar administrativo		407	06	1
172	Auxiliar administrativo		407	06	1
173	Auxiliar administrativo		407	06	1
174	Auxiliar administrativo		407	06	1
175	Auxiliar administrativo		407	06	1

176	Auxiliar administrativo		407	06	1
177	Auxiliar administrativo		407	04	1
178	Auxiliar administrativo		407	04	1
179	Auxiliar administrativo		407	04	1
180	Auxiliar administrativo		407	04	1
181	Auxiliar administrativo		407	04	1
182	Conductor		480	04	1
183	Auxiliar administrativo		407	04	1
184	Auxiliar administrativo		407	04	1
185	Auxiliar administrativo		407	04	1
OPERARIO CALIFICADO					
186	Operario calificado		490	02	1
187	Operario calificado		490	02	1
188	Operario calificado		490	02	1

Fuente: Subproceso de talento humano

Cuadro N. 2 Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	N. DE EMPLEOS TOTAL
DIRECTIVO	8
ASESOR	1
PROFESIONAL	18
TECNICO	138
ASISTENCIAL	23

Fuente: subproceso de talento humano

6.VACANTES ACTUALES

Cuadro N. 3 Vacantes Definitivas

Nivel	Cantidad de vacantes	Observaciones	Lista de Elegibles
PROFESIONAL	2	Existen 2 vacantes definitivas, un Profesional Especializado del área de jurídica y un comandante de tránsito	El profesional especializado de jurídica será provisto con listas de elegible. El cargo de comandante será ofertado nuevamente.
TECNICO	5	Existen 5 vacancias definitivas relacionadas así; 2 técnicos 367-04, adscritos a la subdirección financiera y registros 1 técnico 367-02 adscrito a la subdirección financiera 2 técnicos operativos 339-06, adscritos a la subdirección de movilidad	No hay listas de elegibles para ninguno de los cargos
ASISTENCIAL	3	Existen 3 vacancias definitivas relacionadas así: 1 Secretaria ejecutiva, adscrita a la	Existe lista de elegibles para el cargo de auxiliar administrativo código y grado 407-06

		dirección general 1 Conductor, adscrito a la dirección general 1 Auxiliar administrativo 407-06 , adscrito a la subdirección de registros	
Total	10		

Fuente: Subproceso de Talento Humano

Con corte a diciembre del 2022, las vacantes se encuentran provistas como se menciona a continuación

Cuadro N. 4 Vacantes Provistas Transitoriamente

Nivel	Encargo	Provisionalidad	Vacante	total
Profesional	1	0	1	2
Técnico	5	0	0	5
Asistencial	2	1	0	3

Fuente: Subproceso talento humano

A continuación, se discriminan las vacantes por denominación de empleo

Cuadro N. 5 Vacantes por denominación de empleo

Denominación del empleo	Código	Grado	N. de empleos vacantes definitivas
Comandante de Tránsito de Movilidad	290	02	1
Profesional Especializado Jurídica	222	05	1
Técnico administrativo	367	04	1

subdirección financiera			
Técnico administrativo control interno	367	04	1
Técnico administrativo subdirección financiera	367	02	1
Técnico Operativo subdirección de movilidad	339	06	1
Técnico Operativo subdirección de movilidad	339	06	1
Secretaria Ejecutiva dirección general	425	07	1
Conductor dirección general	480	04	1
Auxiliar administrativo registros y procedimientos administrativos	407	06	1

Fuente: Subproceso de talento humano

6.2 VACANTES TEMPORALES

Cuadro N. 6 Vacantes temporales provistas transitoriamente

Nivel	Encargo	Provisionalidad	Vacante	Total
Profesional	0	0	0	0
Técnico	1	0	0	1
Asistencial	5	0	0	5

Fuente: Subproceso de Talento Humano

Cuadro N. 7 Vacantes temporales por Denominación de empleo

Denominación del empleo	Código	Grado	N. de empleos Vacantes temporales
Técnico administrativo subdirección financiera	367	05	1
Auxiliar Administrativo subdirección de registros	407	07	1
Auxiliar Administrativo subdirección financiera gestión documental	407	06	1
Auxiliar Administrativo subdirección de registros	407	06	1
Auxiliar administrativo subdirección de movilidad	407	03	1
Auxiliar administrativo subdirección de registros	407	03	1

Fuente: Subproceso de Talento Humano

7. Proceso de Selección

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 del 2015, los empleos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Para dar cumplimiento a la provisión de cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargos o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con la normatividad vigente.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 del 2004.

Durante la vigencia 2019, el Instituto de Movilidad de Pereira, oferto a través del SIMO, 108 cargos, los cuales fueron provistos durante la vigencia 2021 discriminados así:

Cuadro N. 8 Cargos provistos concurso de méritos Comisión Nacional del Servicio Civil

CARGO	VACANTES PROVISTAS
Profesional	5
Técnico	96
Asistencial	4
Total	105

Fuente: Subproceso de Talento Humano

9.INDICADORES Y METAS

Para valorar las actualizaciones del Plan Anual de Vacantes 2022, se cuenta con el siguiente indicador

Cuadro N. 9 Indicadores del PAV del 2022

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia de medición	Registro
Porcentaje actualizado del estado de las vacantes cargadas en la Oferta Pública de empleos OPEC	Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad para disponer de la información al día	Efectividad	Actualizar el 100% del estado de las vacantes cargadas en la oferta Pública de Empleos-OPEC	$(\text{Sumatoria de vacantes definitivas actualizadas en la OPEC} / \text{Total de vacantes definitivas} * 100)$	Semestral	OPEC actualizada

Fuente: Subproceso de Talento Humano

10. RIESGOS ASOCIADOS

El Instituto de Movilidad de Pereira viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo.

Teniendo en cuenta que la Administración de Riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la entidad establecer un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos, se adopta una metodología que sirva como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones.

Para los riesgos de corrupción, la Administración de riesgos se realiza según lo establecido en el procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción, conforme lo establece la Ley 1474 de 2011.

La entidad a través de la apropiación de la Alta Dirección con el liderazgo de su Director General y la participación activa de su equipo directivo, se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos en el Instituto de Movilidad de Pereira

Cuadro N. 10 Mapa de Riesgos

IDENTIFICACION DEL RIESGO		ANALISIS DEL RIESGO RESIDUAL			
CAUSAS-RAIZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES TIPO	CARGO RESPONSABLE DEL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTOS
1.Debilidad en políticas de retención, bienestar, estímulos, incentivos, promoción y ascensos del personal de planta, y en lo concerniente a contratistas bienestar, oportunidad en pagos, estímulos y reconocimientos	Presencia de un ambiente laboral en el Instituto de Movilidad o alguna de sus dependencias, que no sea motivador o no estimule el desarrollo profesional de los colaboradores	1.1 Recibir y verificar que los documentos radicados para pago cumplan con todos los requisitos establecidos	Subproceso de talento humano	RARA VEZ	MODERADO
2.Debilidad en la planificación de necesidades de recurso humano,		1.2 Proceso de encargos			
		2.1 Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido por	Subdirección jurídica		

definición de perfiles ajustados a las necesidades de los procesos y dependencias		las áreas a través de las listas de chequeo, previa suscripción del contrato en la plataforma Secop (preventivo)			
		2.2 Implementación del Plan de Vacantes	Subproceso de talento humano		
		2.3 Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido para las áreas a través de las listas de chequeo, previa suscripción del contrato en la plataforma del secop	Subdirección Jurídica		
		2.3 Aplicación Manual de Funciones y Competencias Laborales	Subproceso de Talento Humano		
3. Debilidad en la planificación de necesidades de recurso humano y definición de perfiles ajustados a las necesidades de los procesos y dependencias	Designación de colaboradores no competentes o idóneos para el desarrollo de actividades asignadas	3.1 Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido por las áreas a través de las listas de chequeo, previa suscripción del contrato en la plataforma secop(preventivo) 3.2 Evaluar el desempeño y acuerdos de Gestión (Preventivo)	Subdirectores	RARA VEZ	MAYOR

Fuente Subproceso de Talento Humano