

#Soyed=so

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN

2024



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.	3
ESTRUCTURA DE LA PLANTA.	4
CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS.	4
ANÁLISIS PLANTA ACTUAL.....	5
SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL.	5
PROCESO DE SELECCIÓN DE CARGOS VACANTES.	6
MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN	7
APROBACIÓN	7
MEDICIÓN.....	8

OBJETIVO.

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente Edeso, cuenten con el talento humano necesario e idóneo para cumplir con los objetivos y planes en la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las necesidades de personal de la planta de personal en cada dependencia.
- Implementar las estrategias de provisión de los empleos vacantes de acuerdo con la normatividad vigente, los requisitos y perfiles establecidos en el manual de funciones y de competencias laborales.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

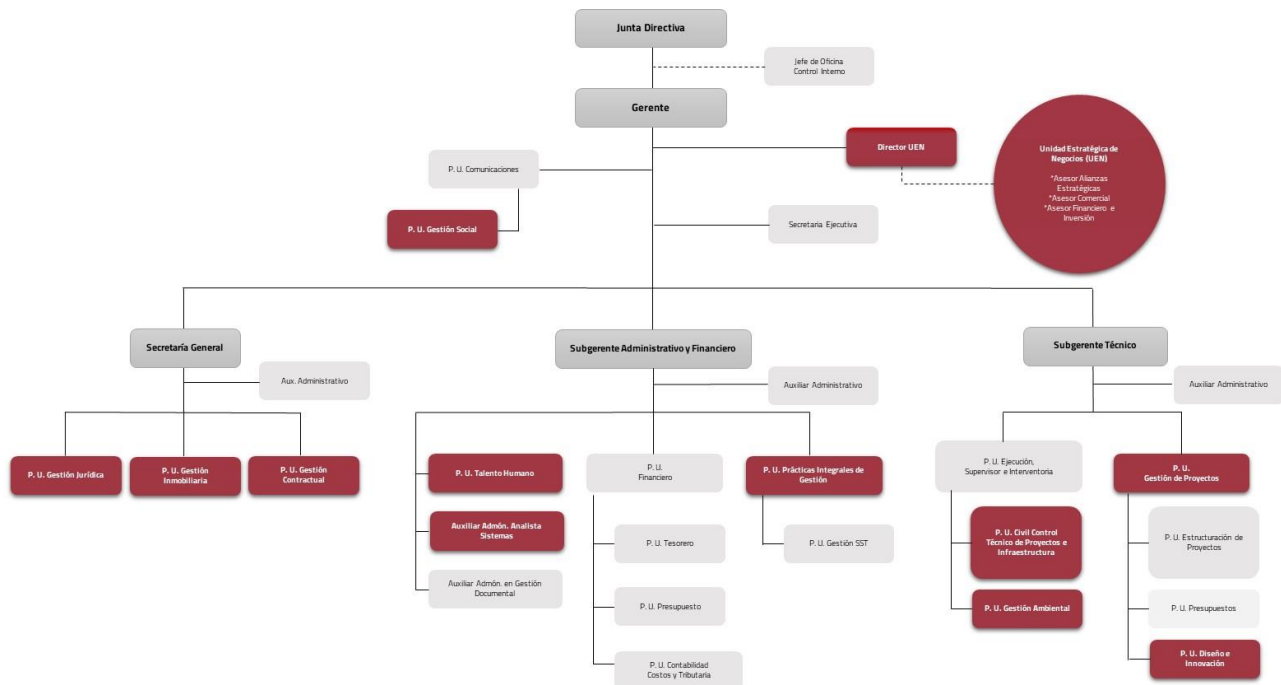
ALCANCE.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión, inicia desde que se genera una vacancia de un Servidor Público (Empleados Públicos y/o Trabajadores Oficiales) de la planta de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO y termina con la provisión de la misma.

MARCO NORMATIVO.

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Planta de Cargos Actual de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO aprobada por la Junta Directiva mediante Acuerdo No. 022 del 3 de septiembre de 2020.
- Reglamento Interno de Trabajo No. 078 del 21 de abril de 2024.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA.



CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS.

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.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

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.

ANÁLISIS PLANTA ACTUAL.

La Planta de Personal de La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO, se encuentra definida en el Acuerdo No. 014 del 3 de septiembre de 2020 “Por la cual se modifica la planta de personal de la Empresa Industrial y Comercial del Estado denominada Empresa de Desarrollo Sostenible EDESO y se determinan las funciones de sus dependencias”, quedo conformada por 33 empleos.

NIVEL JERÁRQUICO	TIPO DE VINCULACIÓN	No. CARGOS
Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	4
Directivo	De Período	1
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	1
Profesional	Trabajador Oficial	21
Asistencial	Trabajador Oficial	6
TOTAL DE PLANTA		33

SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL.

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el área de Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, las cuales hacen parte integral de la matriz de seguimiento de GETH y se evidencian a través de diferentes matrices, así:

Planta de personal y por grupos internos de trabajo: El área de Talento Humano, cuenta con base de datos en Excel que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: Se cuenta con una base de datos en Excel, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.

Empleos en vacancia definitiva por niveles: Se cuenta con una matriz de la planta que identifica los empleos en vacancia definitiva por niveles jerárquicos.

Caracterización de la población de la EDESO: El área de Talento Humano, administra una matriz en Excel con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

PROCESO DE SELECCIÓN DE CARGOS VACANTES.

La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDESO, no aplica proveer cargos como lo establece la Ley 909 de 2004, mediante concurso público de méritos o transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional, por la naturaleza de la empresa.

Para proveer las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2024 en la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente Edeso, de acuerdo a la información estadística de la planta de personal, tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Renuncia voluntaria
- Pensión por invalidez o enfermedad común
- Por edad de retiro forzoso
- Por revocatoria de nombramiento,
- Terminación del contrato de trabajo
- Abandono del cargo
- Orden o decisión judicial
- Por muerte.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, el plan la provisión de los empleos se realizará así:

Del Jefe de Control Interno, la Alcaldía del Municipio de Rionegro realizará el proceso de selección y el Alcalde elegirá la vinculación de la persona según lo establecido en el Artículo 2.2.21.8.3 del Decreto 989 de 2020.

De Libre Nombramiento y Remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la normatividad vigente.

Trabajadores Oficiales: La relación de los trabajadores oficiales con la EDESO deviene de un contrato individual de trabajo, la selección se realizará conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo Resolución No. 078 del 21 de abril de 2022, de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos en el Manual de Funciones y Competencias.

La Gerencia de la Edeso, ejerce la facultad nominadora en la entidad y es quien selecciona y decide la vinculación de la persona para cubrir una vacante siguiendo el procedimiento establecido PR-GH—01 versión 03, sin perjuicio de la facultad discrecional que le asiste.

La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de Talento Humano tiene en sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una las dependencias estratégicas y misionales.

Se realiza un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes definitivas, y se establece la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, se publicará en la página web de la Entidad antes del 31 de enero de cada año.

APROBACIÓN

El presente plan de anual de vacantes y previsión, es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, antes del 31 de enero de cada año.

MEDICIÓN.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de cada año.

Elaboró: Profesional Universitario TH Fecha: 22/01/2024	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera Fecha: 26/01/2024	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2024
---	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo