

PLAN ANUAL DE VACANTES PREVISIÓN Y PROVISIÓN



2022



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.

Página 1 de 12

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. DEFINICIONES	5
6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	6
7. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL	8
8. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL	9
9. CARGOS VACANTES PARA PROVEER.....	10
10. PROVISIÓN DE CARGOS.....	11



1. INTRODUCCIÓN

La planeación del talento humano para una gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional que permite articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. En el diagnóstico de la política de empleo público, realizado en el año 2018 por el Departamento administrativo de la Función Pública, con respecto a la primera dimensión de MIPG, la gestión estratégica del talento humano, se evidencia que a pesar de que existen disposiciones normativas relacionadas con la previsión y las necesidades del talento humano, las entidades en sus áreas de talento humano se limitan a la implementación de una operatividad necesaria para cumplir las funciones del área, sin estar totalmente asociadas a procesos de planificación del talento humano.

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos, hacen parte Integral del Plan Estratégico de Talento Humano de la EDESOS. Este documento le permite realizar la planeación anual de los empleos que conforman la planta de Personal de la entidad y el plan de provisión, de tal forma que se garantice la adecuada prestación de los servicios a cargo de la entidad, el cumplimiento de la misión, el logro de los objetivos y metas institucionales.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del Plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Área de Talento Humano guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de EDESOS.



Handwritten signature

2. OBJETIVO.

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICO.

- ✓ Identificar las vacantes definitivas de la planta de personal.
- ✓ Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.

3. ALCANCE.

El procedimiento inicia desde que se genera una vacancia definitiva de un empleo de la planta de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDES0 y termina con la provisión de la misma.

4. MARCO NORMATIVO.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Resolución 078 del 21 de abril de 2022, Por la cual se modifica el Reglamento Interno Trabajo de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente EDES0.



5. DEFINICIONES

Empleo público El artículo 2o del Decreto 770 de 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, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de sus funciones. 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 nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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.



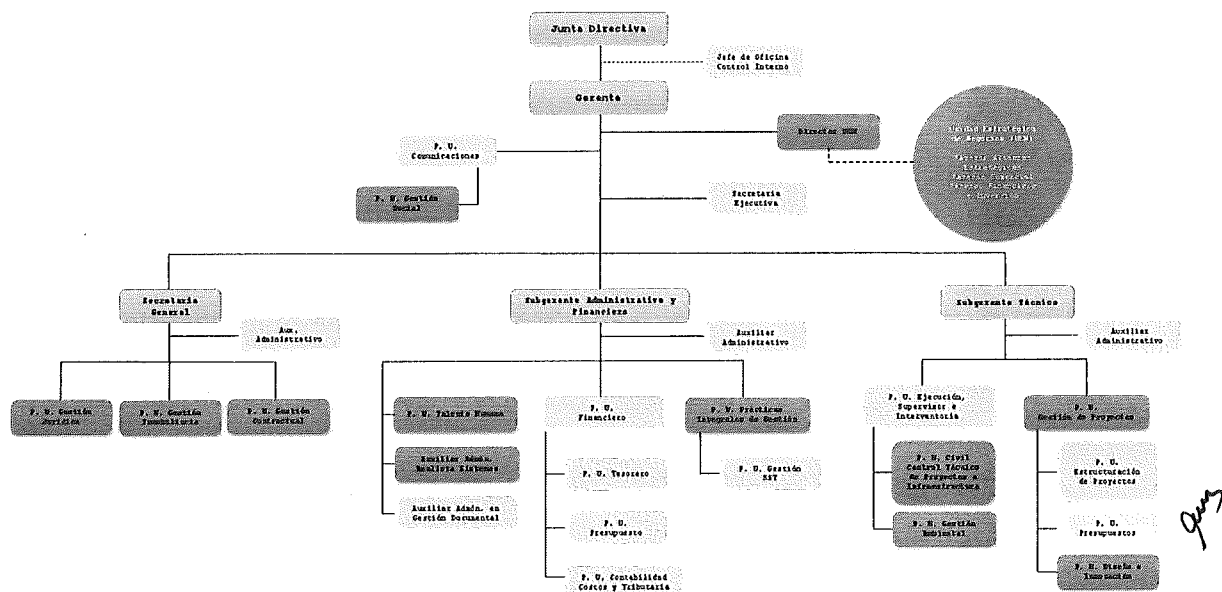
[Handwritten signature]

Vacancia: Es cuando un cargo no cuenta con un titular, esta puede ser: Vacancia Definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.

Vacancia Temporal: Aquella cuyos titulares se encuentran en cualquier de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascensos).

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA.

La planta de personal está conformada por 31 cargos.



TIPO DE PLANTA DE PERSONAL.

La Planta de Cargos Actual de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOC fue aprobada por la Junta Directiva mediante Acta No. 022 del 3 de septiembre de 2020.

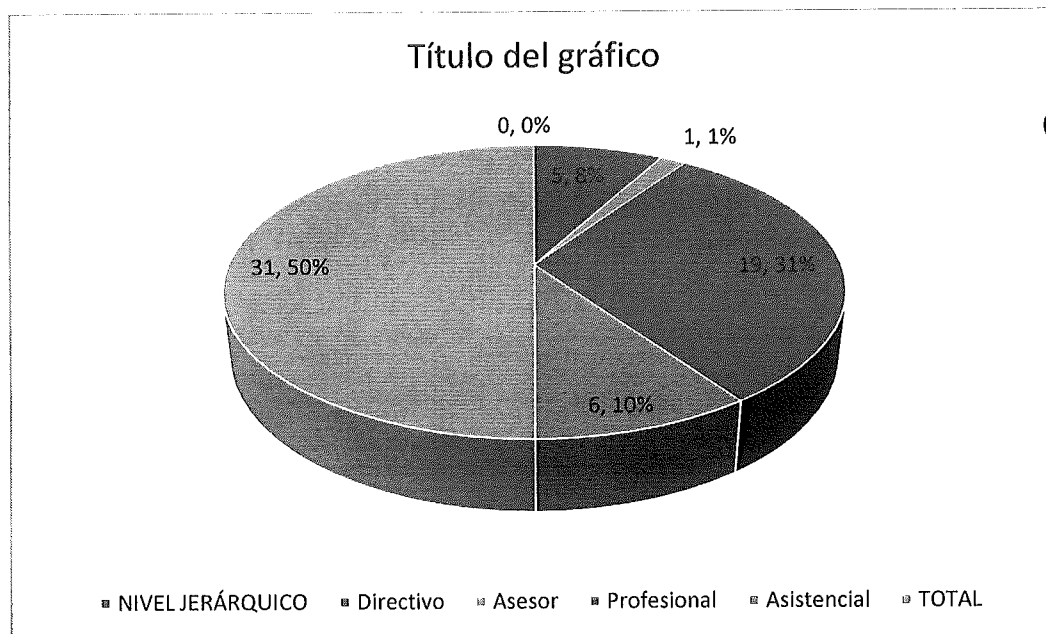


Para la optimización del recurso humano asignado a la EDESO, se cuenta con una planta globalizada, ajustada a las exigencias de carácter técnico y especializado, dentro de la uniformidad de la descripción, especificación y funciones al nivel de los empleos, acorde con la disponibilidad de recursos de presupuesto de la entidad y las necesidades internas.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS.

Según la naturaleza de sus funciones, sus responsabilidades y los requisitos para su desempeño, los servidores públicos de la EDESO se clasifican de la siguiente manera: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional y Nivel Asistencial.

NIVEL JERÁRQUICO	NO. CARGOS
Directivo	5
Asesor	1
Profesional	19
Asistencial	6
TOTAL	31



Handwritten signature

DESAGREGACIÓN DE EMPLEOS POR NIVELES

DESEGREGACIÓN POR NIVELES Y TIPO DE VINCULACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PERÍODO	TRABAJADOR OFICIAL
NIVEL DIRECTIVO	4	1	
NIVEL ASESOR	1		
NIVEL PROFESIONAL			19
NIVEL ASISTENCIAL			6

7. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios que cada una presta.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Planta de personal de la EDESOS, se encuentra así al 01 de enero de 2022.

NIVEL DIRECTIVO			
Nº De Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Uno (1)	Gerente	039	02
Uno (1)	Subgerente Administrativo y Financiero	090	01
Uno (1)	Secretario General	054	01
Uno (1)	Jefe de Oficina de Control Interno	006	01
NIVEL PROFESIONAL			
Uno (1)	Profesional Universitario Líder Gestión de Proyectos	219	11
Uno (1)	Profesional Universitario Líder de Ejecución, Supervisión e Interventoría	219	12
Uno (1)	Profesional Universitario Líder Financiero	219	11



Uno (1)	Tesorero General	201	9
Uno (1)	Profesional Universitario en Estructuración de Proyectos	219	5
Uno (1)	Profesional Universitario Presupuesto	219	5
Uno (1)	Profesional Universitario Comunicador	219	11
Dos (2)	Profesional Universitario Diseño e Innovación	219	5
Uno (1)	Profesional Universitario Ingeniero Civil (Control Técnico de Proyectos)	219	5
NIVEL ASISTENCIAL			
Uno (1)	Auxiliar Administrativo Gestión Documental	407	25
Uno (1)	Auxiliar Administrativo (Secretaría General)	407	22
Uno (1)	Auxiliar Administrativo (Subgerencia Administrativa y Financiera)	407	16
Uno (1)	Auxiliar Administrativo (Subgerencia Técnica)	407	16
Uno (1)	Secretaría Ejecutiva	425	16
Uno (1)	Auxiliar Administrativo Analista de Sistemas	407	26

gms

8. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la EDESOS, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

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 GGH y se evidencian a través de diferentes matrices, así:



gms

Planta de personal global y por grupos internos de trabajo: El área de Talento Humano, cuenta con mecanismos electrónicos (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 un sistema de información 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 global que identifica los empleos en vacancia definitiva por niveles jerárquicos.

Caracterización de la población de EDESOS: El área de Talento Humano, administra una matriz 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.

Reporte de empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2022: La información registrada en el Plan de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Auxiliar y Asistencial, que están en vacancia definitiva, con fecha al 1 de enero de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

9. CARGOS VACANTES PARA PROVEER.

Los cargos públicos de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS, se pueden proveer de manera definitiva, mediante nombramiento y/o contrato de trabajo. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, invalidez y las demás contenidas en la legislación.



CARGOS	CÓDIGO	GRADO	CARGO PROVISTO	%	VACANTE	%
NIVEL DIRECTIVO						
GERENTE	039	02	1	1	3%	
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	090	01	1	1	3%	
SUBGERENTE TÉCNICO	090	01	1			3%
SECRETARIO GENERAL	054	01	1	1	3%	
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	006	01	1	1	3%	
NIVEL ASESOR						
DIRECTOR UNIDAD ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS	105	01	1		1	3%
NIVEL PROFESIONAL						
PROFESIONAL UNIVERSITARIO LÍDER DE EJECUCIÓN, SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA	219	12	1	1	3%	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO LÍDER DE GESTIÓN DE PROYECTOS	219	11	1	1	3%	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO LÍDER FINANCIERO	219	11	1	1	3%	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COMUNICADOR	219	11	1	1	3%	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PRÁCTICAS INTEGRALES DE GESTIÓN	219	9	1		1	3%
TESORERO GENERAL	201	9	1	1	3%	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	13	8	26%	16%
NIVEL ASISTENCIAL						
SECRETARÍA EJECUTIVA	425	16	1	1	3%	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	3	4	13%	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16	2	1	3%	0%
TOTAL			31	23	74%	8 26%

10. PROVISIÓN DE CARGOS.

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

El 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 de 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.

Se analiza las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y se establece la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

PROVISIÓN EMPLEOS 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 ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

TRABAJADORES OFICIALES.

La relación de los trabajadores oficiales con la EDESO deviene del contrato individual de trabajo, la selección se realizará conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo Resolución 078 del 21 de abril de 2022, de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos en el Manual de Funciones por el Gerente General para cada una de las dependencias.



MARTHA PATRICIA CORREA TABORDA
Gerente

Realizó: Catalina Quintero García

Revisó y Aprobó: Diego Andrés Ocazonez Osorio – Subgerente Administrativo y Financiero (E) 



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.