

#Soyed=so

PLAN ANUAL DE VACANTES PREVISIÓN Y PROVISIÓN

2023



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	4
MARCO NORMATIVO.....	6
ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	7
ANÁLISIS PLANTA ACTUAL.....	9
SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL.....	10
CARGOS VACANTES PARA PROVEER.....	11
PROVISIÓN DE CARGOS.....	12
MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN.....	13
APROBACIÓN.....	13

OBJETIVO.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Programar la provisión de los empleos con vacancia, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- 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.

ALCANCE.

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

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.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes

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.

Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

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.

Contrato de Trabajo: Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.

El contrato de los trabajadores oficiales con la entidad, o empresa oficial correspondiente, deberá constar por escrito. En dicho contrato se hará constar la fecha desde la cual viene prestando sus servicios el trabajador.

MARCO NORMATIVO.

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

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Decreto 612 de 2017 “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.”

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

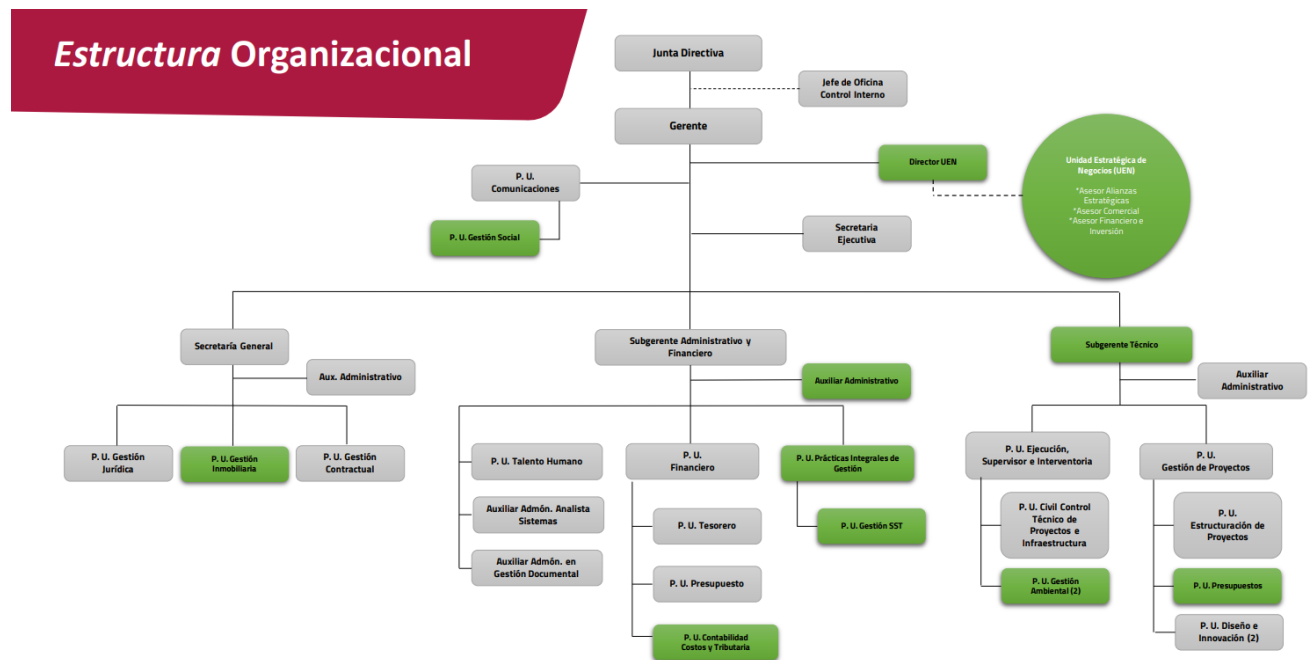
Decreto 1499 de 2017, capítulo 3º en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. **Plan Anual de Vacantes** (Subrayado fuera de texto) 4. **Plan de Previsión de Recursos Humanos** 5. Plan Estratégico de Talento Humano 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Incentivos Institucionales 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (...)

ESTRUCTURA DE LA PLANTA.

La planta de personal está conformada por 33 cargos.



La Planta de Cargos Actual de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDES O 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 EDES O, 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	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

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.

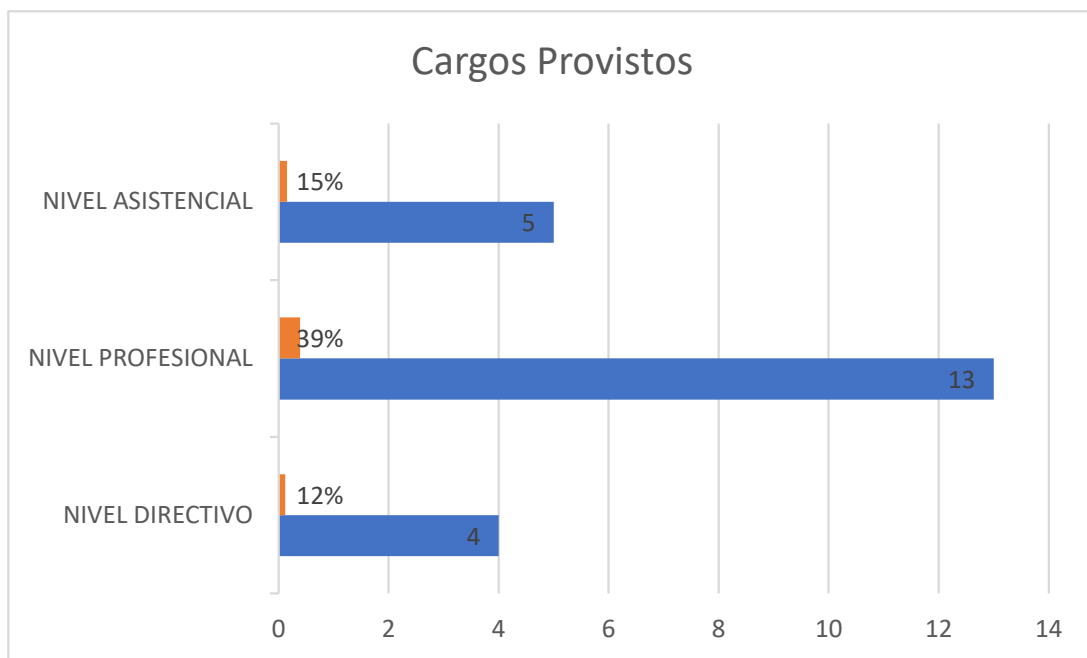
Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

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.

Para el 31 de diciembre de 2022, la planta de cargos contaba con una ocupación de 22 empleos equivalente al 67%.

El 12% de los cargos provistos pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción, el 39% pertenecen a trabajadores oficiales del nivel profesional y el 15% pertenecen a trabajadores oficiales del nivel asistencial.



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 GH 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 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.

En el año 2023 se realizará seguimiento semestral a las acciones propuestas en este plan, presentará el avance en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme al Calendario de Obligaciones Legales y Administrativas.

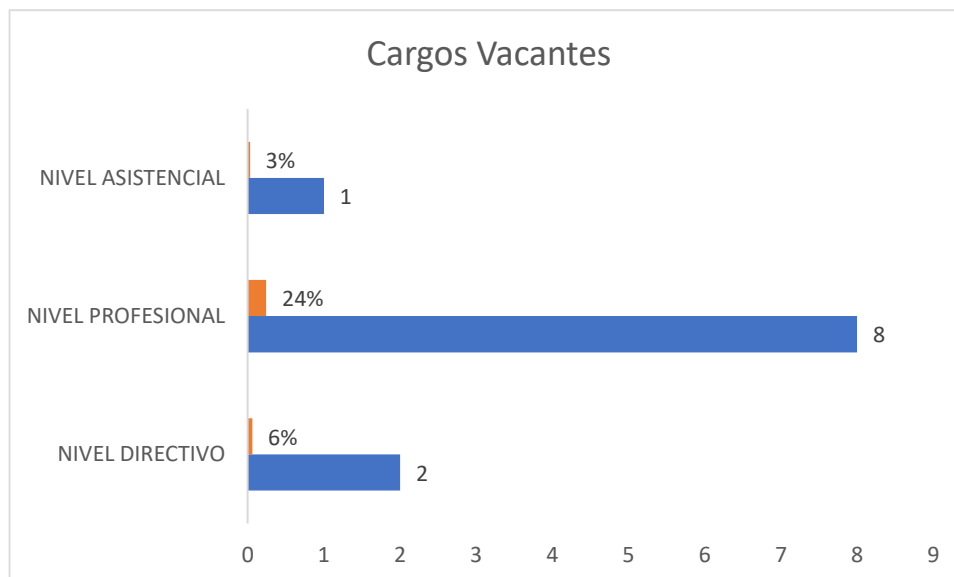
CARGOS VACANTES PARA PROVEER.

Los cargos públicos de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO, se pueden proveer, 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, muerte y las demás contenidas en la legislación.

Para el 31 de diciembre de 2022, la planta de cargos contaba con 11 vacantes equivalente al 33%, como se detalla en la siguiente tabla:

Según lo anterior, se puede evidenciar que el 6% de las vacantes pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción y el 27% pertenecen a trabajadores oficiales del nivel profesional y asistencial.

El 6% de los cargos vacantes pertenecen a empleos de libre nombramiento y remoción, el 24% pertenecen a trabajadores oficiales del nivel profesional y el % pertenecen a trabajadores oficiales del nivel asistencial.



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.

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 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.

Con relación a los empleos de libre nombramiento y remoción, por tratarse de una provisión de carácter discrecional, el plan de acción para su provisión corresponderá a la facultad nominadora, para tal efecto se seguirá lo señalado en la normatividad vigente, la ley 909 de 2004.

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 No. 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.

MECANISMO DE CONSULTA Y DIFUSIÓN

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la página web de la Entidad antes del 31 de enero.

APROBACIÓN

El presente plan de anual de vacantes fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 26 de enero de 2023 según consta en acta de la misma fecha.

Elaboró: Profesional Universitario TH Fecha: 20/01/2023	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera Fecha: 25/01/2023	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 26/01/2023
---	---	---

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