

Plan Anual de vacantes y provisión de empleos vigencia 2024

Dirección Administrativa
Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



SC-CER731026



SA-CER731029



OS-CER731030



Nit: 811.009.329-0
Telefono: 604 553 77-88
Punto CIEM – Calle 20 # 22 – 05
Email: esplaceja@eppdelaceja.gov.co
www.eppdelaceja.gov.co
f t i y | @eppdelaceja

Contenido

Introducción

Objetivo

Objetivo específico

Marco normativo

Análisis de la planta actual

Requisitos de los Empleos

Vacancias de Empleos

Seguimiento de la planta de personal

Reporte de empleos provistos y vacantes

Plan anual de previsión de empleos

Metodología para la Provisión de los Empleos



Introducción

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:

“1. *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 (...)*”

Es importante hacer la claridad que la misma vincula a Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, en lo atinente al Empleo Público, si tenemos presente que la Entidad no cuenta con cargos de carrera administrativa.

La Dirección Administrativa 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 desarrollara acorde con 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).

Las Políticas de Desarrollo Administrativo se enfocan en la Gestión del Talento Humano como un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad, orientadas al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.



Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales para la prestación del servicio esencial que es misión de la Entidad.

Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los Empleos Públicos vacantes en la Empresas Públicas de la Ceja E.S.P, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

Mediante la adopción del presente Plan de Previsión de Recursos Humano se pretende establecer estrategias de planeación técnica y económica que permita contar con disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes, Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Marco normativo

La constitución política de Colombia en su artículo 122. Contempla: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. es una Empresa Industrial y comercial del Estado del orden municipal, cuyo objeto es la prestación de os servicios públicos

domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en la jurisdicción del municipio de La Ceja del Tambo.

De acuerdo con lo anterior, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son organismos del sector descentralizado por servicios, creados por la ley o autorizados por ésta y que tienen como característica desarrollar actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica conforme a las reglas del Derecho Privado.

Atendiendo a la naturaleza jurídica de Empresas Públicas de LA Ceja E.S.P, al ser una Empresa Industrial y Comercial que se constituyó como Sociedad con participación estatal mayoritaria del Estado (en este caso del orden municipal), se conforma por trabajadores oficiales, a excepción, de aquellos señalados en los estatutos que deban desarrollar actividades de dirección o confianza, los cuales tendrán la calidad de empleados públicos. Razón por la cual, los empleados públicos y los trabajadores oficiales se diferencian en cuanto a la forma de vinculación, fundamentalmente.

Lo anterior permite tener claridad frente a la provisión de los cargos, ya que en la actualidad de la Planta de Cargos de la Entidad 112 Trabajadores Oficiales que se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo y 28 por la normativa vigente del empleo público.

Ley 909 de septiembre de 2004. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“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, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. 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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Análisis de la planta actual

La planta de personal en Función Pública está conformada con un total de Ciento cuarenta y tres Servidores Públicos (143), mediante Acuerdo 006 del 11 de noviembre de 2022 se realiza la última modificación a la Planta de Cargos de la Entidad; la cual queda discriminada así:

Planta de cargos actual	
Planta de cargos	143
Personal activo	138
Vacantes	5

CLASIFICACION GENERAL	
Libre nombramiento y remoción	28
Trabajadores oficiales	110
Vacantes	5

Requisitos de los Empleos

Los requisitos para desempeñar los empleos en Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se encuentran señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución 573 de del 15 noviembre de 2022.

Vacancias de Empleos

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015). Por su parte, las vacancias temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo público.

En lo atinente a las vacantes de los trabajadores oficiales se registrará por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Seguimiento de la planta de personal

La Dirección Administrativa efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal global y por grupos internos de trabajo: la dirección Administrativa identifica los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo.

Con esta información se realiza reporte a la Gerencia 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, Grado, Código: 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, grado y código de cada servidor dentro de la Entidad.
- Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se hace un seguimiento donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser analizados y determinar cómo proveerlos en el marco de los procedimientos de la Entidad.
- Caracterización de la población de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P: Bienestar Integral administra una matriz de caracterización 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 cada vez que 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 corte 30 de diciembre de 2023

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, al 30 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

CLASIFICACION GENERAL	
Libre nombramiento y remoción	28
Trabajadores oficiales	110
Vacantes	5

Al 30 de diciembre se encuentran vacantes 5 empleos en la clasificación de Trabajadores oficiales.

Plan anual de previsión de empleos

La Dirección Administrativa, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

Metodología para la Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos de vacantes de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se realizará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio: De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Tipo de provisión: Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad del servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para los Empleados Públicos que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.



3. Análisis de perfiles: De acuerdo con la naturaleza de la vacante (Empleado Público o Trabajador Oficial), la Dirección Administrativa realizará los procedimientos internos establecidos para la modalidad de provisión mediante encargo, se garantiza los derechos preferenciales de los servidores y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de la modalidad de acuerdo al tipo de empleo.

4. Financiación: Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Dirección Financiera imparta para cada vigencia.

5. Estado Joven: En cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública y la Unidad del Servicio de Empleo, Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los servidores públicos de la Entidad.

6. Personas en situación de discapacidad: Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

7. Política de Género y Diversidad: Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y la Política Interna de Género y Diversidad, que señala la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho la mujer en todos los niveles. Por lo anterior Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se encuentra comprometida a procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Igualmente, garantizar la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género, reconoce el aporte que las mujeres hacen a la sociedad. Esta política plantea estrategias de intervención sectorial y multisectorial, de fortalecimiento institucional y de transformación cultural que permitan en conjunto la superación de las inequidades de género que afectan a las mujeres y les garanticen igualdad de oportunidades.



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
01					

