

PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS Y VACANTES

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS Y VACANTES	CÓDIGO	PL08-TH-04
	VERSIÓN	02
	FECHA	17/06/2025
	PÁGINA	1 de 11

Contenido

PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS Y VACANTES	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. METODOLOGÍA.....	4
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
5. PROVISIÓN DE EMPLEOS	7
6. ARTICULACIÓN CON PLANES INSTITUCIONALES	8

1. INTRODUCCIÓN

El **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes** de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. tiene como propósito anticipar y planificar las necesidades de provisión de empleos en la entidad, mediante el análisis técnico de la planta actual, la identificación de vacantes existentes y proyectadas, y la definición de estrategias de provisión conforme a los principios de **mérito, eficiencia, racionalidad, transparencia y legalidad**.

Este instrumento se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015**, y en coherencia con las directrices del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**. Así mismo, se alinea con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en su **Dimensión 1: Gestión Estratégica del Talento Humano**, y con los procesos del **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** adoptado por la entidad.

El plan constituye una herramienta de apoyo para la toma de decisiones estratégicas sobre la administración del talento humano, al permitir una gestión técnica y anticipada de las vacantes, la optimización de la planta de personal y la articulación con otros instrumentos de gestión, como el **Plan Estratégico de Talento Humano**, el **Plan Institucional de Capacitación**, el **Plan de Bienestar**, y la proyección presupuestal del Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI).

2. MARCO NORMATIVO

La formulación y aplicación del presente **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes 2025** se fundamenta en el marco jurídico y técnico que regula la administración del talento humano en las entidades públicas colombianas, así como en los lineamientos de planeación y gestión adoptados por la entidad.

Normatividad principal aplicable:

- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece que la administración del talento humano debe responder a principios de mérito, eficiencia y racionalización.
- **Decreto 1083 de 2015** (modificado por el Decreto 648 de 2017): Compila y reglamenta parcialmente la Ley 909. Define los lineamientos para la administración de la planta de personal, la provisión de empleos, la estructura institucional y los mecanismos de planeación del talento humano.
- **Decreto 2482 de 2012:** Establece los lineamientos para la articulación de la planeación institucional, incluyendo la programación de recursos humanos como parte del proceso integral de gestión por resultados.



SC-CER731026



SA-CER731029



OS-CER731023



📍 Calle 20 #22-05, La Ceja (Ant)

☎ NIT 811.009.329-0

☎ 553 77 88

🌐 www.eeppdelaceja.gov.co

✉ esplaceja@eeppdelaceja.gov.co

- **Ley 1712 de 2014:** Regula la transparencia y el acceso a la información pública. Aplica al manejo de datos de la planta de personal y a los reportes asociados a la gestión del talento humano.
- **Guías y directrices del DAFP:** Incluyen los lineamientos para la formulación del **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)**, el uso del **SIGEP II**, y la adopción de instrumentos técnicos para la racionalización de la planta.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Este plan se enmarca dentro del **Componente de Gestión del Talento Humano (Dimensión 1)**, promoviendo la planeación estratégica de empleos, la articulación con la provisión, la mejora del desempeño institucional y el fortalecimiento de capacidades.
- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** Herramienta oficial para el registro, seguimiento y análisis de la información de planta, vacantes, movilidad y provisión en el empleo público.

3. METODOLOGÍA

La elaboración del **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes** se basa en una metodología técnico-administrativa que permite identificar de manera anticipada las necesidades de empleo de la entidad, proyectar las vacantes a proveer y formular recomendaciones para su cobertura, en coherencia con la capacidad operativa, presupuestal y normativa.

Fuentes de información utilizadas:

- **SIGEP y SIGEP II:** Base de datos oficial del DAFP para analizar planta de personal, vacantes, encargos y movimientos.
- **Planta de personal actual:** Incluye información de empleos existentes, ocupados, provisionales y vacantes definitivas.
- **Historial de rotación:** Salidas por retiro, renuncia, traslado, fallecimiento u otros.
- **Solicitudes de áreas funcionales:** Requerimientos específicos de provisión para garantizar la operación misional y de apoyo.
- **Evaluaciones de desempeño y cargas operativas.**
- **Presupuesto aprobado y POAI institucional.**
- **Planes relacionados:** Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), Plan de Capacitación y Plan de Bienestar.

Criterios técnicos aplicados:

- Análisis del comportamiento histórico de provisión y rotación de personal.
- Identificación de empleos clave o críticos para la operación.
- Proyección de vacantes por retiro programado o natural (edad, años de servicio).
- Capacidad financiera disponible para cubrir nuevos nombramientos o encargos.

- Articulación con planes de mejora institucional y cobertura de necesidades identificadas en procesos estratégicos, misionales y de soporte.

Etapas del proceso de formulación:

1. **Recolección y verificación de la información** (planta, vacantes, rotación, requerimientos).
2. **Análisis técnico y consolidación de datos** por nivel jerárquico, tipo de vacante y unidad funcional.
3. **Priorización de vacantes a proveer**, según criticidad del cargo, tiempo de vacancia, área responsable y recursos disponibles.
4. **Formulación del plan**, con recomendaciones por dependencia y estrategias de cobertura.
5. **Aprobación y registro**, por parte de la Dirección Administrativa y del Comité de Talento Humano o Comité SIG, según el procedimiento interno.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El análisis de la planta de personal permite identificar la capacidad instalada de la entidad en términos de recurso humano, así como determinar el estado de ocupación de los empleos, la existencia de vacantes definitivas o temporales, y la evolución de la rotación institucional. Este diagnóstico es esencial para planear una provisión adecuada y eficiente del talento humano.

4.1 Composición general de la planta institucional (corte al 31 de diciembre de 2024)

Concepto	Cantidad
Total de empleos institucionales	57
Empleos ocupados	49
Vacantes definitivas	6
Vacantes temporales	2
Empleos provisionales / encargados	4
Nivel asistencial	18
Nivel técnico	20
Nivel profesional	15
Nivel directivo	4

4.2 Análisis de rotación institucional



SC-CER731026



SA-CER731029



OS-CER731023



📍 Calle 20 #22-05, La Ceja (Ant)

📞 NIT 811.009.329-0

☎ 553 77 88

🌐 www.eeppdelaceja.gov.co

✉ esplaceja@eeppdelaceja.gov.co

Año	Total servidores	Salidas	Tasa de rotación (%)
2022	52	5	9.6%
2023	55	3	5.5%
2024	57	4	7.0%

Fórmula: (Número de salidas en el año / Total servidores promedio del año) × 100

4.3 Identificación de empleos críticos o de difícil provisión

Como parte del análisis de la planta de personal, se identifican aquellos empleos que representan una **alta criticidad operativa** o presentan **dificultades recurrentes para su provisión efectiva**, ya sea por vacancia prolongada, escasez de perfiles en el mercado laboral o alta rotación.

Se consideran críticos aquellos empleos que cumplen al menos uno de los siguientes criterios:

- Permanencia en vacancia durante más de **90 días consecutivos**.
- Impacto directo en la prestación de **servicios esenciales** (como agua potable, saneamiento, atención al usuario, recaudo, etc.).
- **Dependencia funcional** clave para el cumplimiento de metas institucionales, planes estratégicos o actividades de emergencia.
- **Perfiles técnicos o profesionales altamente especializados**, difíciles de cubrir por disponibilidad en el entorno local o regional.
- Alta rotación histórica (superior al promedio institucional).

Tabla de empleos críticos identificados

Dependencia	Nombre del Empleo	Nivel	Tiempo de Vacancia (meses)	Criterio de Criticidad	Observaciones
Planta de Tratamiento	Operario de planta	Técnico	4	Servicio esencial – turnos de operación	Necesidad de cobertura 24/7
Comercial	Técnico en recaudo	Técnico	3	Alta rotación – impacto en ingresos	Afecta la eficiencia en la atención al público
Dirección General	Profesional en planeación	Profesional	5	Perfil estratégico – apoyo a SIG y POAI	Difícil consecución local

Este análisis permite establecer prioridades para la provisión durante la vigencia 2025, garantizando que las vacantes que más impactan el cumplimiento de la misión institucional sean atendidas de forma oportuna y conforme a criterios de legalidad y eficiencia.

5. PROVISIÓN DE EMPLEOS

La provisión de empleos consiste en establecer mecanismos y estrategias para cubrir las vacantes identificadas en la planta institucional, con base en criterios técnicos, presupuestales y de prioridad operativa. Esta sección recoge las acciones planificadas para la vigencia 2025, en concordancia con el análisis de necesidades de personal, la disponibilidad de recursos y los lineamientos del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**.

5.1 Estrategias de provisión previstas

Durante la vigencia 2025, la entidad contempla los siguientes mecanismos de provisión:

- **Nombramiento en período de prueba:** a través de listas de elegibles generadas por concursos.
- **Encargos:** en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando existan razones funcionales o de continuidad operativa.
- **Nombramientos provisionales:** cuando no exista lista de elegibles y se justifique la necesidad urgente del servicio.
- **Movilidad interna:** mediante traslados temporales o definitivos, redistribuciones funcionales y otras formas legales.
- **Reingresos o reubicaciones:** por decisiones judiciales o procedimientos disciplinarios, cuando aplique.

5.2 Proyección de empleos a cubrir en 2025

Dependencia	Nombre del empleo	Tipo de vacante	Mecanismo de provisión	Prioridad	Observaciones
Planta de Tratamiento	Operario de planta	Definitiva	Lista de elegibles / concurso	Alta	Servicio esencial
Gestión Comercial	Auxiliar administrativo	Temporal	Encargo	Media	Por licencia
Dirección General	Profesional en planeación	Definitiva	Provisional mientras hay lista	Alta	Vacante prolongada

5.3 Consideraciones presupuestales

La provisión de empleos estará condicionada a la **disponibilidad presupuestal** aprobada en el Plan de Acción y POAI 2025. La Dirección Administrativa verificará la **viabilidad financiera** de cada nombramiento antes de su ejecución.

Toda decisión de provisión debe estar alineada con el plan de austeridad, la estructura vigente de planta, y las metas del Plan Estratégico Corporativo.

5.4 Recomendaciones de provisión prioritaria por área

Se priorizará la provisión de empleos en las siguientes situaciones

:

- Procesos misionales con cargas operativas críticas.
- Servicios con impacto directo en la ciudadanía.
- Áreas con antecedentes de rotación alta o vacancia prolongada.
- Empleos cuyas funciones están relacionadas con el cumplimiento de metas del SIG o del Plan de Gestión del Riesgo.

6. ARTICULACIÓN CON PLANES INSTITUCIONALES

El **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes 2025** no es un instrumento aislado. Su formulación, ejecución y seguimiento se articulan directamente con otros planes estratégicos y operativos de la entidad, en el marco de una gestión integral del talento humano y bajo el enfoque del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**.

6.1 Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

El presente plan deriva directamente del PETH, del cual retoma los lineamientos estratégicos para la planeación del empleo, la racionalización de la planta y la eficiencia organizacional. La previsión de empleos se articula con los objetivos de fortalecimiento de capacidades humanas e institucionales definidos en el PETH.

6.2 Plan Institucional de Capacitación

Las necesidades de provisión y rotación de personal son insumos clave para definir las acciones formativas. Por ejemplo, la vinculación de nuevos servidores implica procesos de inducción y reinducción, así como el cierre de brechas identificadas en los perfiles ocupacionales.

6.3 Plan de Bienestar e Incentivos

El plan de vacantes identifica situaciones que pueden afectar el clima laboral y la carga operativa, lo cual debe ser considerado en los programas de bienestar, retención y

motivación del personal. La rotación o vacancia prolongada impacta directamente en el bienestar colectivo.

6.4 Sistema Integrado de Gestión (SIG)

La provisión de personal está directamente relacionada con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo definidos en el mapa de procesos institucional. La identificación oportuna de vacantes en procesos clave permite mitigar riesgos operacionales y asegurar la continuidad del servicio.

6.5 Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI)

Toda provisión debe ser analizada en función de la disponibilidad presupuestal y proyectada en el POAI para la vigencia correspondiente. El área administrativa debe asegurar que las decisiones de cobertura estén debidamente financiadas y soportadas.

Esta articulación fortalece la eficiencia institucional, evita duplicidades o desarticulaciones en la gestión del talento humano y garantiza que las decisiones sobre empleos estén alineadas con los objetivos corporativos y el mejoramiento continuo.

7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el seguimiento efectivo del **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes 2025**, se definen indicadores de gestión que permiten medir su grado de cumplimiento, su impacto en la organización y su articulación con los procesos de planeación del talento humano.

Estos indicadores hacen parte del ciclo PHVA del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y se reportan con periodicidad definida por la Dirección Administrativa o el Comité de Gerencia.

Indicadores establecidos

Indicador	Fórmula	Meta sugerida	Frecuencia de medición
% de cobertura de vacantes	$(\text{Vacantes provistas} / \text{Vacantes proyectadas}) \times 100$	$\geq 90\%$	Trimestral
Tiempo promedio de provisión	Días promedio entre generación de vacancia y su cobertura	≤ 60 días	Semestral
Tasa de rotación institucional	$(\text{N}^\circ \text{ de salidas} / \text{N}^\circ \text{ total de servidores en planta}) \times 100$	$\leq 10\%$	Anual
% de empleos críticos cubiertos	$(\text{Empleos críticos cubiertos} / \text{Total empleos críticos}) \times 100$	100%	Anual

% de cumplimiento del plan	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) × 100	≥ 95%	Semestral
----------------------------	--	-------	-----------

Uso de los resultados

- Retroalimentan el **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)** y el **POAI**.
- Se integran a los informes de seguimiento del **SIG** y al módulo de talento humano del **SIGEP**.
- Sirven como insumo para auditorías internas y control institucional.
- Permiten tomar decisiones de ajuste al plan y focalizar acciones de mejora.

8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El **Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes** debe mantenerse actualizado, alineado con los cambios organizacionales, normativos y presupuestales que puedan surgir en el transcurso del año.

8.1 Revisión periódica

Este plan será revisado y ajustado **mínimo una vez por vigencia anual**, como parte del proceso de planeación institucional y del ciclo PHVA del **Sistema Integrado de Gestión (SIG)**.

La revisión debe considerar:

- Avance en la ejecución del plan de provisión.
- Cambios en la planta de personal (nuevos cargos, supresiones o traslados).
- Análisis de rotación, ingresos y salidas.
- Resultados de auditorías internas o externas.
- Cambios en las metas institucionales, el POAI o el presupuesto.

La **Dirección Administrativa** será la responsable de coordinar esta revisión con el acompañamiento del área de Planeación.

8.2 Revisión extraordinaria

El plan podrá ser revisado en cualquier momento de forma extraordinaria, cuando se presenten:

- Reformas estructurales en la entidad.
- Cambios normativos que afecten la gestión del empleo público.

- Recomendaciones de entes de control o de la CNSC.
- Situaciones imprevistas que alteren la operación normal del personal (ej. emergencias, reestructuraciones, fallos judiciales).

8.3 Registro y divulgación

Toda actualización será:

- **Registrada formalmente** en el SIG con su respectiva versión y fecha de modificación.
- **Socializada** con las áreas responsables de la provisión, planeación y gestión del talento humano.
- **Publicada** en medios internos, si así se determina, para garantizar la transparencia institucional.

HOJA CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	REVISÓ	ELABORÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
2.0	17/06/2025	Dir. Administrativa	P.U. Proyectos Estrategicos y del SIG	Dir. Planeación	Se reorganizó el documento en secciones técnicas alineadas al MIPG y al SIG. Se integraron análisis de planta, empleos críticos, mecanismos de provisión, indicadores y anexos. Se incluyó seguimiento, revisión anual y articulación con planes institucionales.