

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2021"

El Gerente de la **EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A."**, en ejercicio de sus atribuciones legales y administrativas, y

CONSIDERANDO

Que los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para tal efecto.

Que el artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre otras las de Talento Humano.

Que el literal b), numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como función de las unidades de personal de las entidades o quien haga sus veces, elaborar el plan anual de vacantes.

Que de conformidad con lo señalado en el Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el Decreto 591 de 2018 dentro del MIPG se establece como dimensión principal la Gestión del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, fija las directrices de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG, para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, entre ellos el plan Anual de Vacantes y el plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tienen como objeto general el de contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que es función del Gerente expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el **Plan Anual de Vacantes y el Plan Previsión de Recursos Humanos** de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A." **vigencia 2021**, contenido en texto anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Implementación y Seguimiento. La Subdirección Administrativa y



EDURBE

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

RESOLUCIÓN No. **21-0019**

Página 1 de 1

CODIGO: FT11-01-002

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

Financiera, diseñará y pondrá en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de EDURBE S.A., la implementación, seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución de los planes de que trata la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Divulgación. La Subdirección Administrativa y Financiera, dispondrá lo necesario para que los documentos que integran este plan, sean publicados en el Portal web de la Entidad y dado a conocer en las dependencias de la misma.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Dado en Cartagena de Indias a los

27 ENE. 2021

URIEL DE ARCO PATERNINA
Gerente


Proyectó: Aprada – Coord. TH

Revisó: Iván Quintero B - Subdirector Administrativo y Financiero (E)

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 1 DE 5
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2021**

Cartagena de Indias D.T. y C,
2021

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	HOJA 2 DE 5
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

INTRODUCCIÓN


De conformidad con el Art. 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades "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 que tengan el siguiente alcance:*

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."*

Por lo que es deber de EDURBE S.A a través de su Coordinación de Talento Humano, elaborar los planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para EDURBE S.A, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar las directrices y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la entidad, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	HOJA 3 DE 5
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y financiera para cubrir los requerimientos de la planta de personal de EDURBE S.A, de acuerdo a las necesidades del servicio, logrando identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de EDURBE S.A para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

Análisis de las necesidades de personal.


Se desarrolla a partir de la información que se establece en el Plan Anual de Vacantes, que determina que la planta actual de EDURBE S.A por niveles, es la siguiente:

NIVELES PLANTA PERSONAL – EDURBE S.A	
NIVEL DIRECTIVO	4
NIVEL ASESOR	1
NIVEL PROFESIONAL	12
NIVEL TÉCNICO	3
NIVEL ASISTENCIAL	10
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	30

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes definitivas y/o temporales no provistas de la planta de personal a la fecha de publicación de este informe.

Total Vacantes no provistas

Nivel del empleo	Denominación del empleo	# Vacantes
DIRECTIVO	Subdirector Administrativo y Financiero C-068 G-19	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario - Arquitecto C-219 G-17	1
	Profesional Universitario C-219 G-17	1
ASISTENCIAL	Secretario C-440 G-26	1
TOTAL VACANTES		4

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 4 DE 5
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES

Procesos de Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los empleados oficiales, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo cual se constituye como un derecho preferencial, para los empleados públicos.

En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente, se deben tener en cuenta otros requisitos como:


- Que el encargo recaiga en el colaborador que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Finalmente, se debe indicar que el encargo puede finalizar si se presentan cualquiera de estas situaciones:

1. Renuncia al encargo.
2. Evaluación de desempeño no satisfactoria.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada (se presente incumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
4. Pérdida de derechos.
5. Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por provisión definitiva del empleo.
7. Por retorno de titular del empleado titular del empleo en encargo.

Siempre será imperativo dar por terminado el encargo cuando la evaluación del desempeño del empleado encargado sea no satisfactoria, lo cual implica que el empleado deberá volver al empleo del cual es titular. Igualmente, se dará por terminado el encargo a aquellos empleados que obtengan evaluación destacada, en relación con su desempeño en el encargo.


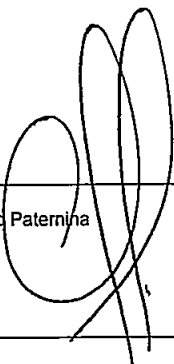
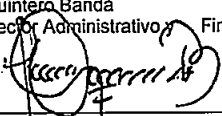


 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 5 DE 5
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

También se dará por terminado el encargo cuando el titular del cargo vuelva al empleo original lo que obedece a las vacantes temporales.

FINANCIACIÓN

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Gerencia de EDURBE S.A establezca para cada vigencia. En todo caso, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano Firma: 	Aprobó: Uriel De Arco Paternina Gerente Firma: 	Revisó: Iván Quintero Banda Subdirector Administrativo y Financiero (E) Firma: 
--	---	---

