
	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
	PLAN ANUAL DE VACANTES	HOJA 1 DE 6
		F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2022

Cartagena de Indias D.T. y C,
2022

[Escriba aquí]

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR- EDURBE S.A.	VERSIÓN:00
		HOJA 2 DE 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	F. CREACIÓN: 25 DE ENERO DE 2021
		F. ACTUALIZACIÓN:

1. OBJETIVO.....	3
1.1 Objetivos Específicos.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	3
3.1 Empleo Público.....	3
3.2 Clasificación de los empleos.....	3
4. RESPONSABILIDADES.....	4
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	4
5.1 Metodología de Provisión.....	4
5.1.1 Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal.....	4
5.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	5
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	5
6.1 Necesidades de planta de personal en la Gobernación de Bolívar.	5

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación para la provisión del recurso humano, con la finalidad de identificar las necesidades de la planta de personal, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del servicio así lo requiera.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de conformidad con la Ley.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite aplicar la planeación del talento humano y los procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano, en cuanto a:

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. Identificar con certeza los movimientos anuales en la planta de personal y determinar los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.
- c. Identificar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES.

3.1 Empleo Público.

De conformidad con el Artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define la noción de 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.*

Las funciones y los requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las respectivas entidades, con sujeción a los generales que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo 5 de este Decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales (...)"

3.2 Clasificación de los empleos.

Según el Decreto 1083 de 2015, los niveles jerárquicos de los empleos de las entidades territoriales, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, se clasifican en: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Artículo 2.2.2.2.1. *Ibíd.* 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.

Artículo 2.2.2.2.2. 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.

Artículo 2.2.2.2.3. 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.

Artículo 2.2.2.2.4. 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.

Artículo 2.2.2.2.5. 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.

4. RESPONSABILIDADES

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y mantenerlo actualizado es la Coordinación de Talento Humano de EDURBE S.A. o quien haga sus veces.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Coordinador de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y ajustado por EDURBE S.A, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

5.1 Metodología de Provisión

5.1.1 Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal.

Los empleos vacantes de EDURBE S.A., se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

5.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como finalidad estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de EDURBE S.A., con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, EDURBE S.A., desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia.

6.1 Necesidades de planta de personal en EDURBE S.A.

Durante la vigencia 2021, se reformó la planta de empleados de EDURBE S.A., mediante Resolución No.21-0070 del 12 de agosto de 2021, en el sentido de suprimir de la planta los siguientes cargos:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
(1) Profesional universitario- Arquitecto	219	17
(1) Secretario	440	26
(1) Profesional universitario- Abogado	219	17

Igualmente en el acto administrativo antes citado se creó la Subdirección de Planeación y Proyectos.

Mediante acto administrativo No. 21-0126 del 20 de diciembre de 2021, fue retirado del servicio por justa causa un empleado, quien era titular del cargo de Conductor; toda vez que accedió a su pensión de vejez. Y mediante Resolución No. 22-0006 se suprimió dicho cargo de la planta de personal.

Así la entidad actualmente cuenta con la siguiente planta personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

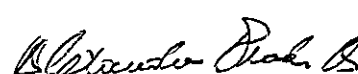
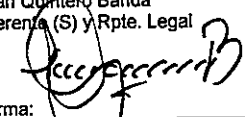
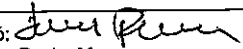
PLANTA PERSONAL – EDURBE S.A.			
Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos
NIVEL DIRECTIVO			
Gerente	050	24	1
Secretario General	054	19	1
Subdirector Técnico	068	19	1
Subdirector Administrativo y Financiero	068	19	1
Subdirector de Planeación y Proyectos	068	19	1
TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO			5
NIVEL ASESOR			
Asesor de Control Interno	105	13	1
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASESOR			1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	24	1
Profesional Universitario	219	21	4
Profesional U. - Tesorero	201	21	1
Profesional Universitario	219	19	4
TOTAL EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL			10
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	18	1
Técnico Administrativo	367	18	1
Técnico Administrativo	314	18	1
TOTAL EMPLEOS NIVEL TÉCNICO			3

NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario	440	26	3
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Servicios generales	470	10	2
Auxiliar Servicios generales	470	07	2
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL			8
TOTAL PLANTA DE PERSONAL		27	

Información consolidada del total de vacantes definitivas y/o temporales no provistas de la planta de personal.

Total Vacantes no provistas

Nivel del empleo	Denominación del empleo	# Vacantes
DIRECTIVO	Gerente C-050 G-24	1
	Secretaria General C-054 G-19	1
	Subdirector Administrativo y Financiero C-068 G-19	1
	Subdirector de Planeación y Proyectos C-068 G-19	1
TOTAL VACANTES		4

Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano Firma: 	Aprobó: Iván Quintero Banda Gerente (S) y Rpte. Legal  Firma:	Revisó:  Luzmey Rocha Meza Asesor Control Interno Firma:
--	--	--