


| | |
|---|---|
|  <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p> | <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p> |
| | <p>GERENCIA</p> |
| | <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p> |


PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

VIGENCIA 2024



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|--------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 1. OBJETIVO..... | 4 |
| 1.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS..... | 4 |
| 2. MARCO NORMATIVO..... | 4 |
| 3. GLOSARIO..... | 6 |
| 3.2. Empleo Público..... | 6 |
| 3.3. Clasificación de empleos según la naturaleza de las funciones..... | 6 |
| 4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES PAV 2023..... | 7 |
| 4.2. Distribución de la planta de cargos por nivel Jerárquico..... | 7 |
| 4.3. Cargo Vacantes por Proveer..... | 9 |
| 4.4. Responsabilidades..... | ¡Error! Marcador no definido. |


| | |
|---|---|
|  <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p> | <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p> |
| | <p>GERENCIA</p> |
| | <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p> |

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Plan Anual de Vacantes PAV, constituye una herramienta de medición, planificación, administración y actualización de la información que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva y su provisión en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El presente informe tiene como objetivo principal presentar el plan anual de vacantes PAV 2024, donde se dará el reporte de los cargos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) con los que cuenta la empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja EDUBA

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a 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).

| | |
|---|---|
|  <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p> | <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p> |
| | <p>GERENCIA</p> |
| | <p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p> |

1. OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ✓ Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta con la estructura actual.
- ✓ Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- ✓ Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” El artículo 15 menciona que las unidades de personal de las entidades deberán elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que la información sea utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Ley 1636 de 2013, Que el artículo 25 establece que el Servicio Público: “Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este.

Artículo 31 de la Ley en mención indica que: “Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno”.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN ANUAL DE VACANTES

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 2.2.22.1 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 1227 de 2005, en su artículo 10 indica: “Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.

Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3. Determina: “Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”

3. GLOSARIO

A continuación, se presentan las definiciones que enmarcan el Plan Anual de Vacantes PAV y facilita su comprensión:

3.2. Empleo Público

El Decreto 770 de 2005 en su artículo 2° 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». Así mismo, 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.

3.3. Clasificación de empleos según la naturaleza de las funciones

El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **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.
- **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 tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES PAV 2023

El Plan Anual de Vacantes PAV aporta al cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas de la entidad, contando con un recurso humano comprometido y una planta de cargos completa lo cual garantiza el capital humano para adelantar las actividades y compromisos que adquiere la empresa.

4.2. Distribución de la planta de cargos por nivel Jerárquico

En la Empresa de Desarrollo Urbano y vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, La planta de cargos de los servidores públicos vinculados, tiene la siguiente distribución a nivel jerárquico:

Tabla 1. Distribución por nivel jerárquico

| DENOMINACIÓN | Número | Dependencia |
|----------------------|--------|-------------|
| Gerente General | 1 | Gerencia |
| Secretario Ejecutivo | 1 | |
| Conductor | 1 | |
| Subgerente General | 1 | Subgerencia |
| Conductor | 1 | |



| | | |
|-------------------------------------|----------|---|
| Auxiliar Servicios Generales | 1 | |
| Asesor | 1 | Control Interno |
| Profesional Universitario | 5 | Unidad Jurídica |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | | |
| Técnico Operativo | | |
| Técnico Operativo | | |
| Profesional Universitario | 4 | Unidad Técnica |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | | |
| Conductor | | |
| Profesional Universitario | 5 | Unidad de Promoción y Organización Comunitaria |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | | |
| Profesional Universitario | 3 | Unidad Financiera |
| Técnico Operativo | | |
| Técnico Operativo | | |
| Técnico Operativo | 1 | Unidad de Sistemas |
| Secretario | 1 | Donde se ubique |
| Secretario | 1 | Donde se ubique |
| Secretario | 1 | Donde se ubique |

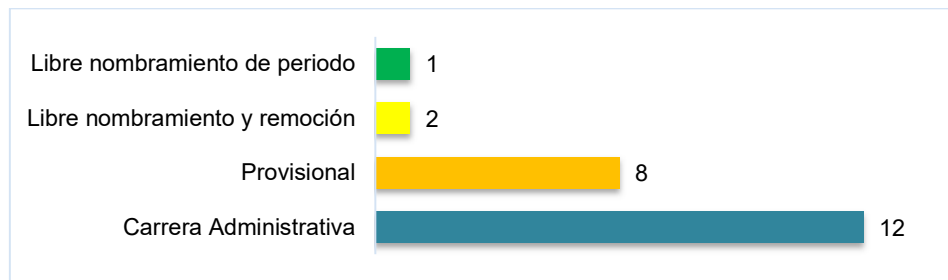
Tabla No. 1. Distribución de cargos en la Empresa

4.3. Cargo Vacantes por Proveer

Actualmente en la Empresa se encuentran vinculados un total de 28 funcionarios, de los cuales 11 son de carrera administrativa, 2 de libre nombramiento, 1 de periodo fijo y 14 Provisionales.

Al cierre de la vigencia 2023 el estado de las vacantes era la siguiente: La Empresa cuenta con 14 vacantes, las cuales han sido provistas según lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Gráfica 2. Tipo de cargo



| | Cargo | Firma | Fecha |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| <i>Elaboró:</i> | <i>Alexander Diaz Cabrera - Subgerente</i> | | <i>Enero de 2024</i> |
| <i>Revisó:</i> | <i>Fernando Enrique Andrade Niño - Gerente</i> | | <i>Enero de 2024</i> |
| <i>Aprobó:</i> | <i>Fernando Enrique Andrade Niño - Gerente</i> | | <i>Enero de 2024</i> |