



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2022



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	4
1.2. Objetivos específicos	4
5. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN DE ACCIÓN DE EDUBA.....	8
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
6.2. Planta Global.....	9
6.3. Análisis de la Planta actual	11
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	11


 <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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja EDUBA, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios como el Decreto 612 de abril 4 de 2018, además para concretar una estrategia que permita la toma de decisiones de la Alta Dirección

El Plan de Previsión tiene como propósito identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para los cargos vacantes de la entidad durante la vigencia 2022, en este Plan se debe administrar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de lograr el cumplimiento de la misión de la entidad y la estimación de todos los costos de personal de la Empresa Eduba.

El presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos para Eduba, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

 <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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>

1. OBJETIVO


El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, y desarrollar los procesos de provisión temporal de empleos vacantes de carrera administrativa.

1.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.
- ✓ Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.

2. ALCANCE

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa., desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

 <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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>

3. MARCO NORMATIVO

Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 en el (...)” Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública.

Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;” (...). (Congreso de Colombia, 2004).

Para lo cual, cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual señala:

(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(...).

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. 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 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.

4. DEFINICIONES

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y

compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

Registro Público de Carrera Administrativa Específica Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

5. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN DE ACCIÓN DE EDUBA

El presente plan tiene como objetivo aportar al fortalecimiento de la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva; para el cumplimiento de lo anterior es fundamental contar con un recurso humano comprometido.

El presente plan comprende el análisis de la planta de personal de la entidad (planta global y temporal), su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales de Eduba.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Constitución Política de 1991, establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Para el caso de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de interés Social de Barrancabermeja, EDUBA, cuenta con 14 Empleos de **carrera administrativa**, constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso

público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En referencia a los **Empleos de libre nombramiento y remoción**, la empresa cuenta con un (1) cargo, creado de manera específica para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional. Así mismo un (1) cargo de **Empleo de periodo fijo**, clasificado en este caso específico para Jefe de la Oficina de Control Interno.

6.2. Planta Global

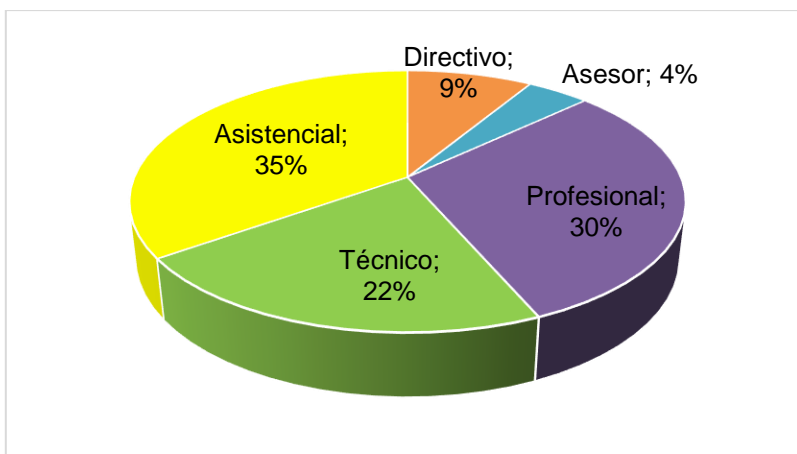
Mediante Resolución No 345 del 06 de diciembre de 2016, por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la Planta de personal de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social EDUBA, quedando conformada de la siguiente manera:

Tabla 1. Planta Global Eduba.

Cargo	Denominación	N° de Cargos	Dependencia	Código	Grado
Directivo	Gerente General	1	Gerencia	050	2
Directivo	Subgerente General	1	Subgerencia	084	4
Total, Nivel Directivo					2
Asesor	Asesor	1	Control Interno	105	4
Total, Nivel Asesor					1
Profesional	Profesional Universitario	2	Unidad Jurídica	219	3
	Profesional Universitario	1	Unidad Técnica	219	3
	Profesional Universitario	1	Unidad Técnica	219	3

Cargo	Denominación	N° de Cargos	Dependencia	Código	Grado
	Profesional Universitario	3	Unidad de Promoción y Desarrollo Comunitario	219	3
Total Nivel Profesional					7
Técnico	Técnico Operativo	2	Unidad Jurídica	314	3
	Técnico Operativo	2	Unidad Financiera	314	3
	Técnico Operativo	1	Unidad de Sistemas	314	3
Total Nivel Técnico					5
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	Subgerencia	425	6
	Secretario	3	Donde se ubique	440	6
	Conductor	3	Subgerencia	480	6
	Auxiliar Servicios Generales	1	Subgerencia	470	4
Total Nivel Asistencial					8
Total planta de personal					23

Gráfica 1. Planta de empleos por nivel jerárquico



Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel asistencial el que más aporta al total de la planta (35%), seguido del nivel profesional (30%), Técnico con (22%), directivo (9%) y asesor (4%).

6.3. Análisis de la Planta actual


La planta de personal de la Empresa de Desarrollo Urbano y vivienda de Interés Social de Barrancabermeja – EDUBA, está conformada por 23 funcionarios. Sin embargo, es evidente que la operación de la Empresa ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, ésta no es suficiente para atender la operación misional de la Entidad, razón por la cual se realiza la vinculación mediante contrato de prestación de servicios de personal Profesional y de Apoyo a la Gestión en cada uno de los programas misionales que desarrolla la Empresa, los cuales corresponden a:

1. Mejoramiento de vivienda y saneamiento básico en el municipio de Barrancabermeja, Santander, Centro oriente.
2. Desarrollo de subsidios con el fin de promover la vivienda de interés social en el distrito de Barrancabermeja.
3. Desarrollo de proyectos de titulación y legalización de predios en el municipio de Barrancabermeja, Santander, Centro oriente.
4. Funcionamiento – fortalecimiento a la gestión institucional de Eduba en el distrito de Barrancabermeja.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ratifica la necesidad de la contratación por prestación de servicios para el fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos misionales de Eduba descritos en el Plan de Desarrollo **Centenario Barrancabermeja 2020-2023 Distrito Muy Especial**

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La Entidad en cumplimiento al plan de previsión de recursos humanos de la vigencia 2021 contrató la asesoría para la actualización del manual de funciones y

 <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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>

competencias laborales de la entidad, se requiere realizar un estudio de rediseño institucional, en razón a que sus operaciones han aumentado en los últimos años; teniendo en cuenta que fortalecer la planta de personal de la entidad resultaría oneroso y no se cuenta actualmente con el recurso disponible para tal fin, se ha realizado la contratación externa de personal profesional y/o de apoyo a la gestión. El referido estudio tiene como objetivo identificar funciones nuevas, responsabilidades que se hubiesen asignado a la Entidad, adicional es importante evaluar la estructura organizacional que tiene Eduba para lograr dar respuesta al cumplimiento de su misión y por ende mejorar su gestión para que sea más eficiente y se fortalezca la relación Estado ciudadano.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA
-EDUBA-
Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2022

VERSIÓN 01
Proceso de Gestión del Talento Humano
ENERO DE 2022

Control del Documento

	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 010-2022		Enero 28 de 2022
Revisó:	Diana Milena Camargo CPS 004- 2022		Enero 28 de 2022
Aprobó:	Edwin Adrián García Ávila		Enero 28 de 2022

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE
BARRANCABERMEJA - EDUBA.**

Calle 48 N.º 17-25 Barrio Colombia Telefax: 6020219
www.eduba.gov.co