



PLAN ANUAL DE VACANTES

2021

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública que permite, por una parte, el bienestar y el desarrollo de los servidores y, por otra, el resultado de condiciones de eficiencia con los cuales se cumplen los fines esenciales del Estado, para nuestro caso el cumplimiento de la misión, las funciones y el propósito de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP.

En el Manual Operativo del MIPG se establece al Plan de Anual de Vacantes como una estrategia para obtener información en una de las rutas de creación de valor: RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: conociendo el talento, y dice “Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP” En el Título 22 del Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario de la Función Pública, se establecen lineamientos con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y en tal sentido, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se dispone que la gestión del talento humano se encuentra “orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.” A partir de lo anterior, la estructura del actual Plan Anual de Vacantes provee la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva para administrar y actualizar la oferta real de empleos de la entidad.

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se establece que: “(...) 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;(...)”

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación en la que se encuentra la planta de personal de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP, como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes proporciona la información de disponibilidad y necesidades de la planta de personal de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP. La actualización y diagnóstico de la situación de la planta global de la Entidad es una base para la toma de decisiones y de planeación en la previsión del personal, y garantiza el buen funcionamiento de la entidad.

4. DEFINICIONES

Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, 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”. Igualmente, 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.

Libre nombramiento y remoción:

Es la vinculación, permanencia y retiro de cargos, los cuales dependen de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

Carrera administrativa:

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define el empleo de carrera administrativa como “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.”

Encargo:

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 estipula que el encargo tiene lugar “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.”

Nombramiento ordinario:

El artículo 23 de la Ley 909 de 2004 define “Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.”

Nombramiento provisional:

Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Clasificación según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) **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.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

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.

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.

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.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El contexto estratégico que da soporte y en el que se basa el PLAN ANUAL DE VACANTES de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP, es:

5.1. MISIÓN.

La EDUP formula, construye y mejora hábitats con innovación y sostenibilidad, para transformar territorios con la participación de todos.

5.2. VISIÓN.

En el 2024 la EDUP estará consolidada como una empresa reconocida en la región por transformar hábitats y territorios, siendo competitiva y autosostenible.

5.3. VALORES.



HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020



RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



DILIGENCIA

Cumplo con mis deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



JUSTICIA

Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



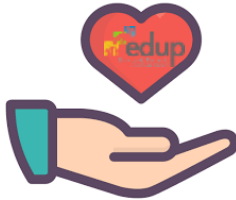
CONFIANZA

Tengo confianza en mi equipo de trabajo, confianza para poder dar mi opinión, para poder actuar ante cualquier contratiempo, para bien o para mal, para presentar iniciativas, para que, a partir de mi desarrollo laboral, se genere mi crecimiento personal y profesional, porque en la EDUP nos consideran personas únicas y nosotros lo percibimos de esa manera.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

SENTIDO DE PERTENENCIA



Interiorizo y cumpla los lineamientos establecidos en las políticas, programas y proyectos de la EDUP, con amor, pasión y entrega, soy consciente de ello, no son una obligación para mí, al contrario, son decisiones del equipo de trabajo para obtener los resultados planeados y cumplir las metas fijadas.

5.4. POLÍTICA DE CALIDAD.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira tiene el compromiso de mejorar continuamente sus procesos, construyendo y mejorando hábitats con innovación y sostenibilidad durante el ciclo del proyecto, desde la concepción de la idea hasta su puesta en marcha y disfrute del cliente final, siempre enfocados en el cumplimiento de los requisitos aplicables al sector.

5.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Calidad de Vida

1. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social en Pereira.
2. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social en la Región.
3. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social apoyados y/o financiados por medio de alianzas estratégicas.
4. Financiar y ejecutar proyectos propios que tengan como objetivo la transformación social.
5. Fortalecer el equipo de trabajo social y mejorar e implementar la estrategia social.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Ciudadanos.

6. Mejorar el nivel de percepción de la empresa ante sus aliados y la comunidad beneficiaria de los proyectos.
7. Formular, gestionar y ejecutar proyectos interadministrativos con el sector público en la región.
8. Obtener y mantener el manejo y/o administración de un instrumento de gestión urbanístico en la ciudad de Pereira

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Finanzas.

9. Alcanzar la auto sostenibilidad financiera.
10. Lograr la adjudicación de bienes inmuebles de propiedad de la EDUP.
11. Simplificar procesos con el uso de tecnología.
12. Implementar eficientemente la cultura de austeridad en el gasto y uso racional de los recursos
13. Socializar las líneas de negocios con los grupos de valor.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Procesos Interno.

14. Garantizar el cumplimiento de las acciones definidas en todo el esquema de planeación de la EDUP.
15. Garantizar el cumplimiento de los sistemas de gestión implementados y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
16. Mejorar la comunicación interna entre procesos.
17. Actualizar permanentemente los canales de comunicación externa.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento.

18. Fortalecer la estructura de la planta de cargos actual y del proceso de Gestión del Talento Humano.
19. Fortalecer el nivel de conocimiento del personal y su nivel de percepción frente al bienestar laboral de la EDUP.
20. Garantizar el nivel de conocimiento de las actividades desarrolladas por la empresa y sus procesos en el equipo de colaboradores.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Responsabilidad Social.

21. Realizar talleres participativos con las comunidades involucradas en cada proyecto.
22. Construir e implementar la Estrategia de Responsabilidad social y ambiental.
23. Mejorar los indicadores sociales considerados en los Planes de Desarrollo aplicable a cada proyecto
24. Incorporar recursos en las propuestas para la participación activa de las comunidades.
25. Involucrar indicadores de rentabilidad social dentro de las propuestas presentadas.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

26. Realizar alianzas estratégicas para la presentación de propuestas conjuntas con entidades de la región que impacten comunidades vulnerables.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Marco Legal.

27. Fortalecer la cultura de gestión del riesgo.
28. Fortalecer el Proceso de Gestión Jurídica y Contractual.
29. Fortalecer la defensa jurídica y anticorrupción.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Tecnológica – Digital.

30. Publicar el 100% de la información requerida por la Ley de Transparencia.
31. Garantizar la seguridad de la información de los procesos sistematizados.
32. Fortalecer el proceso de Gestión de la Información y las Comunicaciones.

6. ANALISIS DE LA PLANTA:

Para el desarrollo de la misión institucional de

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP la planta de personal está conformada por un total de CINCO (5) empleos, distribuidos en cargos de libre nombramiento y remoción, de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS:

LIBRE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
Gerente	1
Asesor de Control Interno	1
Director Administrativo y Financiero	1
Director Técnico	1
Auxiliar Administrativo	1
TOTAL	5

Se debe indicar que se hace la distinción de ingreso al empleo público, ya que el procedimiento para el nombramiento de los cargos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa es diferente.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

Los que se tendrán en cuenta para establecer las vacantes definitivas y, posteriormente, el Plan de Previsión son los susceptibles de tener derechos de carrera. Para la vigencia actual no existen cargos con estas características.

Los cargos ocupados están distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	COMISIÓN	SIN PROVEER
Gerente	1	0	0
Asesor de Control Interno	1	0	0
Director Administrativo y Financiero	1	0	0
Director Técnico	1	0	0
Auxiliar Administrativo	1	0	0
TOTAL	5	0	0

Por otra parte, se indica que un (1) servidor público se encuentran en la condición de pre pensionado, discriminado de la siguiente forma: una (1) mujer, la cual se encuentra vinculada bajo la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción.

7. VACANCIA DEFINITIVA

Para determinar las vacantes definitivas es importante precisar que de acuerdo al análisis de la planta actual no existen cargos con esta condición.

8. SEGUIMIENTO:

Primera Línea de Defensa:

La Gerencia General realiza seguimiento trimestral al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes a través de Comités de Gerencia.

Segunda Línea de Defensa:

La Dirección Administrativa y Financiera realiza seguimiento trimestral y lo reporta al Comité de Gerencia y a la Oficina Asesora de Control Interno.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

Tercera Línea de Defensa:

La Oficina Asesora de Control Interno realiza seguimiento anualmente.

9. PUBLICACIÓN:

Publicación Interna:

Drive / Sistema Integrado de Gestión / 03. Planes Institucionales / 07. Plan Anual de Vacantes.

Publicación Externa:

Página web www.edup.gov.co / Transparencia / Planeación.

10. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Martha Natalia Monsalve Botero Contratista de Planeación y Calidad	Álvaro Hernando Saldarriaga Orozco Director Administrativo y Financiero	Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG Acta No. 001 de enero 25 de 2021 Andrés Sáenz Taborda Gerente General Resolución de Gerencia No. 008 de enero 25 de 2021

NOTA IMPORTANTE: Está prohibida su reproducción. Sólo es válida la versión del documento que se encuentre publicada en Drive / Sistema Integrado de Gestión / 03. Planes Institucionales o en la página web www.edup.gov.co / Transparencia / Planeación.