



Empresa de Seguridad del Oriente  
**ESO Rionegro S.A.S.**



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
  - 2.1. Objetivo General.
  - 2.2. Objetivos Específico.
3. ALCANCE
4. MARCO NORMATIVO
5. DEFINICIONES
6. DESARROLLO DEL PLAN
  - 6.1. VACANTES DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S
    - 6.1.1. Identificación y determinación necesidades de personal por dependencias.
    - 6.1.2. Análisis de planta actual
    - 6.1.3. Análisis de las medidas de cobertura de las necesidades
    - 6.1.4. Orientación, enfoque y aporte del Plan de Capacitación 2022 en el mejoramiento de la gestión institucional de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S
7. RECURSOS
8. INDICADORES

## 1. INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S, permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos. Esto determina un sondeo de cómo está la planta de personal, identificando necesidades de acuerdo a las competencias para cada perfil, además junto al plan de bienestar asegurar que el cronograma programado sea base para la elaboración del plan de previsión en cuanto a formación y capacitación del personal.

Es importante que EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIOENGRO S.A.S haga el diagnóstico de necesidades de personal táctico haciendo énfasis en la planta de personal, vacantes y personal clave para la empresa.

## 2. OBJETIVO

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo y diseñar estrategias de planeación anual para la provisión de empleos vacantes y contar con el personal establecido en la planta de cargos.

## 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Calcular 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.
- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ✓ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- ✓ Definir la forma de previsión de Recursos Humanos.

## 3. ALCANCE

Este Plan permite la planeación y una visión más amplia sobre el área de Gestión Humana, tanto a corto como a mediano plazo en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las necesidades del personal en ascensos, capacitación y formación.
- ✓ Seguimiento del cronograma de actividades para el personal como en el bienestar social como el aseguramiento del presupuesto asignado, para las capacitaciones del personal.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

#### 4. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NUMERO	AÑO	DESCRIPCION
			<p><b>Planes de Previsión de Recursos Humanos:</b> En el artículo 17, referido a los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.</p>
			<p><b>Planes Estratégicos de Recursos Humanos:</b> La referencia a los Planes Estratégicos de Recursos Humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en</p>

			estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.
<b>DECRETO</b>	<b>1800</b>	<b>2019</b>	<p>Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: a) <i>Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.</i></p> <p>b) <i>Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.</i></p> <p>c) <i>Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.</i></p> <p>d) <i>Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades</i></p>

		<p><i>legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.</i></p> <p><i>e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.</i></p> <p><i>f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.</i></p> <p>PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de</p>
--	--	---





			recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.
--	--	--	---

## 5. DEFINICIONES

**EMPLEO:** Se entiende por empleo 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.

**ENCARGO:** Situación administrativa que recae en un servidor público 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 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público 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, son indispensables 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).

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes

**NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** 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 adicioneen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**VACANTE:** las vacantes de trabajo es un puesto laboral sin ocupar, por lo que la empresa u organización se encuentra en búsqueda de una persona a quien delegar ese cargo. Es decir, la vacante de trabajo es aquella que está libre, ya sea por la rotación que siempre se da en el mundo laboral o por la expansión de la empresa.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S

#### 6.1.1. Identificación y determinación necesidades de personal por dependencias.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por la profesional de Gestión Humana, la cual adelanta con el acompañamiento de planeación y los Subgerentes y Secretaría General, con la información solicitada con base a los estudios de necesidades del personal clave dentro del plan estratégico de gestión humana, sus roles, cargas, tiempos y necesidades de la entidad.

#### 6.1.2. Análisis de planta actual.

La planta aprobada de personal administrativo y operativo según acuerdo 001 del 2016 el cual establece la estructura orgánica planta de cargos , estructura salarial y el manual específico de funciones y competencias laborales de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE ESO S.A.S , la cual está compuesta por siete (7) Directivos dos (2) líderes de área un (1) profesional especializado, cuatro (4) profesionales, dos (2) asistentes administrativos, tres (3) tecnólogos, un (1) técnico, y dos (2) operativos. La cual el personal se encuentra vinculados directamente con la empresa con el modelo de contratación

de libre nombramiento y remoción y contrato por tiempo determinado para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de acuerdo al plan estratégico de la empresa.

## PLANTA DE CARGO

PLANTA DE CARGOS Y ESCALA SALARIAL ESO RIONEGRO SAS AÑO 2022				
CANT.	NIVEL	CARGO	VINCULACION	ASIGNACION SALARIAL 2022
7	DIRECTIVO	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 10.881.697
		Jefe de Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 8.423.941
		Asesor de planeación	Trabajador Oficial	\$ 5.726.235
		Secretaría General	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 8.423.941
		Subgerencia Administrativa y Financiera	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 8.423.941
		Subgerencia Técnica	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 8.423.941
		Director de Alumbrado Público	Trabajador Oficial	\$ 5.633.078
2	LIDER DE AREA	Líder de Contratación y Asuntos Legales	Trabajador Oficial	\$ 4.337.187
		Líder de Supervisión de Proyectos	Trabajador Oficial	\$ 4.337.187
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Contador	Trabajador Oficial	\$ 4.165.681
4	PROFESIONAL	Profesional en Gestión Humana	Trabajador Oficial	\$ 3.356.737
		Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Trabajador Oficial	\$ 3.356.737
		Profesional de Presupuesto	Trabajador Oficial	\$ 3.356.737
		Profesional de Tesorería	Trabajador Oficial	\$ 3.356.737
2	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Asistente de Gerencia	Trabajador Oficial	\$ 2.366.890
		Asistente de Gestión Documental	Trabajador Oficial	\$ 2.366.890
4	TECNOLOGO	Coordinador Operativo en Tecnología	Trabajador Oficial	\$ 2.366.890
		Coordinador Operativo de Alumbrado	Trabajador Oficial	\$ 2.366.890
		Tecnólogo Electricista (2)	Trabajador Oficial	\$ 2.366.890
2	TECNICO	Técnico Electricista (2)	Trabajador Oficial	\$ 1.811.693
2	OPERATIVO	Conductor Operativo (carro taller)	Trabajador Oficial	\$ 1.746.691
		Conductor Especializado (carro canasta)	Trabajador Oficial	\$ 1.956.294
24	<b>TOTAL, PLANTA DE CARGOS</b>	<b>TOTALES SALARIO MES</b>		

## VACANTES:

Actualmente la planta de cargos se encuentra con dos vacantes:

NOMBRE	NÚMERO DE CARGOS
Líder de supervisión de proyectos	uno

Tabla – Composición de la planta de personal administrativo por género

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mujer	8	50%
Hombre	8	50%

Tabla – Composición de la planta de personal operativo por género

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mujer	0	0
Hombre	8	100%

Esta planta de personal está distribuida en las diversas dependencias como se mostró en la tabla anterior y su composición por género es la siguiente: en el área administrativa se puede evidenciar que esta equilibrado con el 50% de cada género, y con el personal operativo su composición es del 100% evidentemente por su fortaleza física al realizar labores verbigracia de fuerza.

Tabla - Distribución planta de personal administrativo y operativo por rango de edades

RANGO DE EDADES	CANTIDAD DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
Entre 20 y 29 años	2	5.0%
Entre 30 y 39 años	10	50%
Entre 40 y 49 años	4	10%
Entre 50 y 59 años	8	40%
Entre 60 y 69 años	0	0%

Sobre esta tabla se resalta que la Distribución de planta de personal administrativo y operativo por rango de edades, la mayoría de los empleados se encuentran entre los rangos de 30 a 39 años, es decir que el porcentaje equivale a la mitad con el 50%.

Tabla - Modalidades de vinculación de planta de personal administrativo y operativo

Modalidad de Vinculación	CANTIDAD DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
Libre nombramiento y Remoción	5	20%
Contrato a tiempo determinado	19	80%

Sobre esta tabla se resalta que el modelo de vinculación por libre nombramiento y remoción de la planta de personal únicamente es Para el personal directivo con un porcentaje del 20%.

**Tabla – Formación Académica y otras planta administrativa y operativa.**

<b>FORMACION</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Doctorado	0	0%
Maestría	0	0%
Especialización	6	20%
universitario	13	60%
tecnólogo	4	10%
técnico	3	8%
Bachiller	2	2%

Sobre esta tabla se resalta que la formación académica del personal de la empresa de seguridad del oriente Rionegro S.A.S resalta con un porcentaje del 60% que la mayoría son profesionales, además que de ellos mismos el 20% tienen una especialidad e igualmente que entre el personal tecnólogo y técnico suman otro 20% entre esta formación académica el cual podemos concluir que en un rango muy bajo tenemos personal con solo con formación de bachiller.

**Tabla – Personal administrativos y Operativo de planta por años de servicio.**

<b>RANGO AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Menos de 1 año	6	16%
Entre 1 y 2 años	12	83%
Entre 3 y 4 años	5	20%
Entre 5 y 6 años	0	0%

Sobre esta tabla podemos notar que la estabilidad laboral es muy variable ya que la mayoría de los empleados se encuentran en el rango de entre 1 y 2 años de servicio con un porcentaje muy elevado del 83% y teniendo en cuenta que la empresa tiene más de 5 años de existencia.

Tabla – Cargos provistos y no provistos DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S

N° DE EMPLEADOS	DENOMINACION DEL EMPLEO CREADO	CODIGO	GRADO	NIVEL OCUPACIONAL	PERFIL DEL EMPLEADOR A PROVEER
1	GERENTE	039	02	DIRECTIVO	<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Áreas económicas, administrativas o jurídicas.</p> <p>Posgrados en áreas: administrativas, gerenciales, financieras, públicas o dos (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.</p> <p>Tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley</p> <p>Veinte cuatro (24) meses de Experiencia Profesional como directivo.</p>

1	JEFE DE CONTROL INTERNO	006	03	Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Título profesional:</b> En Derecho o en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) en: Ciencias administrativas- económicas, financieras, Ingeniería y afines.</li> <li>- <b>Título de posgrado en la modalidad de maestría</b></li> <li>- Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control</li> </ul> <p>ó</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Título profesional:</b> En Derecho o en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) en: Ciencias administrativas- económicas, financieras, Ingeniería y afines.</li> <li>- <b>Título de posgrado en la modalidad de especialización</b></li> </ul> <p>Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.</p>
1	ASESOR DE PLANEACION	10		VACANTE	Título profesional en disciplina académica de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) en: Ciencias administrativas- económicas, Ingeniería y afines.



					<p>Posgrados en áreas: administrativas, gerenciales, financieras, públicas o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.</p> <p>Tarjeta profesional en los casos exigidos por la Ley</p> <p>Veinticuatro (24) meses de Experiencia Profesional relacionadas con el cargo.</p>
1	SECRETARIO GENERAL	054	03	DIRECTIVO	<p>Título profesional en disciplina académica de los Núcleos Básicos del conocimiento (NBC) en: Derecho</p> <p>Posgrado en áreas relacionadas con el cargo o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea</p>

					afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.  Tarjeta profesional vigente  Veinticuatro (24) meses de Experiencia Profesional.1
1	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	090	04	DIRECTIVO	Título profesional en disciplina académica de los Núcleos Básicos del conocimiento (NBC) en: Economía, Administración de Empresas, Financiera, Negocios, Contaduría Pública o afines.  Título de posgrado a fin con NBC o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.  Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada
1	SUBGERENTE TECNICO	090	03	DIRECTIVO	Título profesional en disciplina académica de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) en:



					<p>Ciencias administrativas- económicas, Ingeniería y afines.</p> <p>Posgrado en áreas relacionadas con el cargo o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.</p> <p>Tarjeta profesional en los casos exigidos por la Ley Veinticuatro (24) meses de Experiencia Profesional.</p>
1	DIRECTOR ALUMBRADO PUBLICO	17	1	DIRECTIVO	<p>Título profesional: Ingeniería eléctrica, electrónica o afines</p> <p>Posgrados en áreas: de la ingeniería, administrativas, gerenciales, financieras o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea</p>

					afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.  Tarjeta profesional  Veinticuatro meses (24) meses de Experiencia Profesional, relacionada con el cargo.
1	LIDER DE SUPERVISION DE PROYECTOS	15	1	VACANTE	Título profesional en Ingenierías- ciencias administrativas y económicas conocimientos en Formulación y Evaluación de proyectos  Posgrados en áreas: administrativas, gerenciales, formulación y evaluación de proyectos o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional. Tarjeta profesional en los casos exigidos por la Ley  Doce (12) meses de Experiencia Profesional.
1	LÍDER DE CONTRATACIÓN Y ASUNTOS LEGALES	15		LIDER DE AREA	Título profesional en Derecho  Posgrado en derecho administrativo y/o contratación estatal o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea

					afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.  Veinticuatro (24) meses de Experiencia Profesional en contratación estatal.
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 14 PROFESIONAL CONTADOR		1	PROFESION AL ESPECIALIZ ADO	Título profesional en Contaduría Pública.  Posgrados en áreas: contables, tributarias, financieras públicas o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.  Tarjeta Profesional expedida por la Junta Central de Contadores  Veinticuatro (24) meses de Experiencia Profesional.

1	PROFESION AL GESTIÓN HUMANA	12	1	PROFESION AL	Título profesional en NBC: Administración, Derecho, Ciencias Sociales y Humana Ingeniería o fines.  Tarjeta Profesional si aplica.  doce (12) meses de Experiencia Profesional.
1	PROFESION AL PRESUPUESTO	12	1	PROFESION AL	Título Profesional: Administración empresas, Contaduría, Finanzas y/o economía.  Conocimientos de la normatividad que rige el manejo presupuestal, contractual y contable.  Doce (12) meses de Experiencia en áreas relacionadas
1	PROFESION AL DE TESORERIA	12	1	PROFESION AL	Título Profesional: en Administración empresas, Contaduría, Finanzas y/o Economía.  Doce (12) meses de Experiencia Profesional
1	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	12	1	PROFESION AL	Título profesional en seguridad y salud en el trabajo o profesional en áreas afines a gestión del talento humano con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo SST o dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha

					<p>formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.</p> <p>Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia relacionada con el cargo</p>
1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN GESTION DOCUMENTAL	8	1	TECNOLOGO	<p>Título Tecnólogo y/o Técnico en Gestión Documental o en Archivística profesional un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p>

					<p>Tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Archivistas</p> <p>Doce (12) meses de experiencia en procesos de Gestión Documental, elaboración de procesos y procedimientos encaminados a la Gestión Documental.</p>
1	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	039	02	ASISTENCIA L	<p>Formación tecnológica en áreas administrativas o servicio al cliente o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia Relacionada.</p>



1	COORDINADOR OPERATIVO DE LA TECNICA	15	1	TECNOLOGO	<p>Título: Tecnólogo en áreas relacionadas de electricidad, electrónica y afines o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Matricula profesional Doce (12) meses de Experiencia laboral relacionada con el cargo.</p>
1	COORDINADOR OPERATIVO DE ALUMBRADO PUBLICO	15	1	TECNOLOGO	<p>Título : Tecnólogo Industrial, Electricidad o Electrónica o afines o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de</p>

					<p>educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Matricula profesional</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia Profesional.</p>
1	TECNÓLOGO O ELECTRICISTA	15	2	TECNOLOGO	<p>Título Tecnólogo: electricidad, electrónica o afines o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria</p>

					<p>y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Curso en alturas</p> <p>Tarjeta profesional</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia.</p>
1	TÉCNICO ELECTRICISTA	11	2	TECNICO	<p>Bachiller Técnico industrial, técnico laboral y/o técnico profesional en áreas relacionadas con la electricidad y/o electrónica o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de</p>

					<p>educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia.</p>
1	CONDUCTOR OPERARIO CARRO TALLER	16	1	OPERATIVO	<p>Título Bachiller- Técnico o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Licencia de conducción C2</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia relacionada con el cargo<sup>1</sup></p>

1	CONDUCTOR ESPECIALIZADO CARRO CANASTA	18	1	OPERATIVO	<p>Título Bachiller- Técnico o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Licencia de conducción C2</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia relacionada con el cargo</p>
1	CONDUCTOR ESPECIALIZADO CARRO CANASTA	18	1	OPERATIVO	<p>Título Bachiller- Técnico o un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa o un</p>

					<p>(1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.</p> <p>Licencia de conducción C2</p> <p>Doce (12) meses de Experiencia relacionada con el cargo</p>
--	--	--	--	--	---

Se observa que, de las 24 vacantes existentes 5 son de empleos de libre nombramiento y remoción, 19 corresponden a empleados con contratos a tiempo determinado y actualmente se encuentran 2 vacantes igualmente con contrato a tiempo determinado, el cual por nivel están distribuidos así: 7 (nivel directivo) 2(lideres de área) 1 (profesional especializado), 4 (profesionales), 2 (asistentes administrativas), 4 (tecnólogos), 1 (técnico) y 2 (operativos).

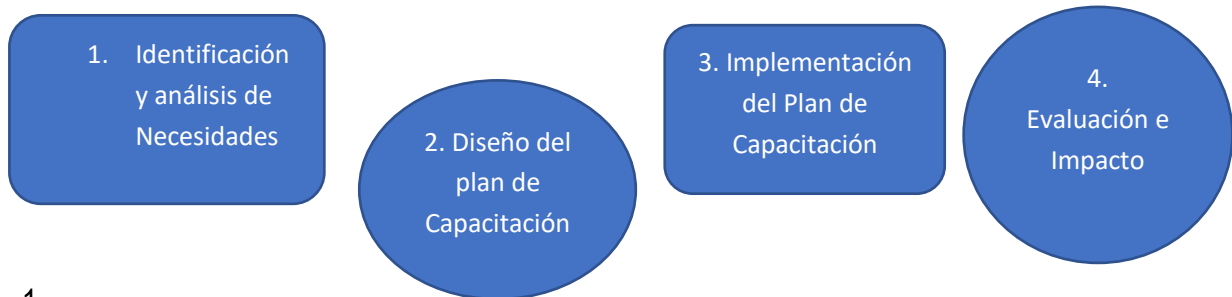
### 6.1.3. Análisis de las medidas de cobertura de las necesidades.

Se desarrollará dentro del Plan de capacitaciones e incentivos (cronograma de actividades) con el fin de fortalecer las competencias laborales y capacidades de los servidores DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, se traduzca en eficiencia y mejoramiento de la atención en la prestación del servicio. De acuerdo a esto se tiene pendiente ampliar

la planta de cargos ya que algunos puestos de trabajo son indispensables y se encuentran por la modalidad de contratación de prestación de servicios y en el momento de terminar su contrato laboral la entidad queda sin el personal a cargo de dichos cargos indispensables. Como lo son: la profesional de comunicaciones, el profesional de Almacén y el profesional de ingeniería en sistemas.

#### 6.1.4 Orientación, enfoque y aporte del Plan Institucional de Capacitación 2022 en el mejoramiento de la gestión institucional.

La capacitación juega un papel importante para el logro de tareas, metas y proyectos; es un proceso mediante el cual los servidores públicos adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y personal. El plan ha sido diseñado teniendo en cuenta las siguientes etapas:



1

A través de mesas de trabajo y encuestas dirigidas a todos los empleados de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S, se conocieron las necesidades en el cual contempla 4 ejes estratégicos.

- **Identificación y análisis de necesidades Etapa 1**
- **Diseño del plan de capacitación. Etapa 2**
- **Implementación del plan de capacitación. Etapa 3**
- **Evaluación e impacto. Etapa 4**

Basados en el cronograma del plan de Bienestar laboral 2022, a continuación, se enumeran las capacitaciones proyectadas:

- Inducciones y reinducciones primer semestre Febrero y marzo 2022, segundo semestre julio-agosto
- Formación en clima laboral y solución de conflictos
- Capacitación en interventoría de contratos
- Capacitación en inteligencia emocional
- Capacitaciones de trabajo en Equipo
- Capacitaciones de las diferentes áreas (Subgerencia administrativa y financiera, subgerencia técnica, alumbrado público y el área jurídica.

Esto con el fin de dar apoyo al personal en la formación buscando soluciones a las necesidades de cada una de las áreas iniciando a través del programa de inducción y reinducción y del fortalecimiento de competencias, que permitan preparar y apoyar a los funcionarios para que implementen la innovación en sus labores y adopten los cambios a fin de conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de estos cambios, en la reducción de la resistencia a los mismos y en la adopción de las nuevas funciones y estructura organizacional.

Los líderes tienen la capacidad para inspirar e influir en las personas y los equipos para suscitar al cambio y transformar las actitudes en el clima laboral.

Con todo lo anterior, se busca fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S a través de procesos de formación y capacitación que respondan a las necesidades de aprendizaje, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tienen los trabajadores en busca de la mejora continua del desempeño individual e institucional y el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos.



## 7. RECURSOS

La fuente de financiación del presente plan corresponde a recursos propios de funcionamiento aprobado dentro del presupuesto de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE RIONEGRO S.A.S

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de la Gestión del Talento Humano como: FURAG II – MIPG y las auditorias de Control Interno.

## 8. INDICADORES

Previsión de la planta de personal vs Provisión planta de personal = Efectividad de medidas

**RESPONSABILIDADES:** El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizar la planta de personal, cada vez que se produzcan las vacantes, corresponde subgerente Administrativo y Financiero.

**SELECCIÓN:** Los empleos de libre nombramiento y remoción se podrán proveer mediante encargo o nombramiento. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y según el Manual de funciones y competencias adoptados

Los empleos de trabajadores oficiales serán provistos mediante contrato de trabajo.

Criterios para proveer los cargos vacantes: Mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 007 de 2018, **“Por medio del cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo para la Empresa de Seguridad del oriente S.A.S Rionegro. Capítulo II “DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN Y POSESIÓN” ARTICULO 6 “para ingresar a la ESO Rionegro S.A.S, se realizará el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública. La empresa informará a través de la página web los**

*cargos vacantes, requisitos exigidos, el perfil de cargo y dispondrá de un sistema para la inscripción de hojas de vida en línea, igualmente, podrá solicitar la hoja de vida a las bolsas de empleo de las universidades, dode se podrá exigir como criterio de presentación un promedio mínimo y bolsa de empleo de la Administración municipal, donde se verificará la experiencia del aspirante en cargos afines”*

**METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO:** Es una metodología prevista cuando ocurren cambios de administración, y está sujeta a los estilos gerenciales, propósitos y proyectos de la nueva administración.

**Elaboró:** Erika Galeano – Profesional Gestión Humana.

**Revisó:** Aldemar Arbeláez Gallo – Subgerente Administrativo y Financiero.

**Aprobó:** Comité de Gestión y Desempeño