PLAN DE PROVISIÓN, PREVISIÓN Y VACANTES

EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE S.A.S ESO RIONEGRO S.A.S

RIONEGRO, ANTIOQUIA
ENERO 2025

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9

CONTENIDO

	Pág.
OBJETIVO	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE	3
DEFINICIONES	3-4
MARCO NORMATIVO	4-5
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	5
ANÁLISIS PLANTA ACTUAL	5-6-7
SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL	8
CARGOS VACANTES PARA PROVEER	8
PROVISIÓN DE CARGOS	8-9
DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9
APROBACIÓN	9

OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad los objetivos, diseñar estrategias de planeación anual para la provisión de empleos vacantes y contar con el personal establecido en la planta de cargos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar la información de las vacantes, cada vez que se cubran o se generen otras.
- 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

ALCANCE

El plan da inicio cuando se genera una vacancia de un servidor público de la planta de la Empresa De Seguridad del Oriente S.A.S ESO Rionegro S.A.S y finaliza con la provisión de esta.

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 de estado.

ENCARGO: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o 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 (Articulo 24 ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 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 los objetivos y compromisos previamente concertados. (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, 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. 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).

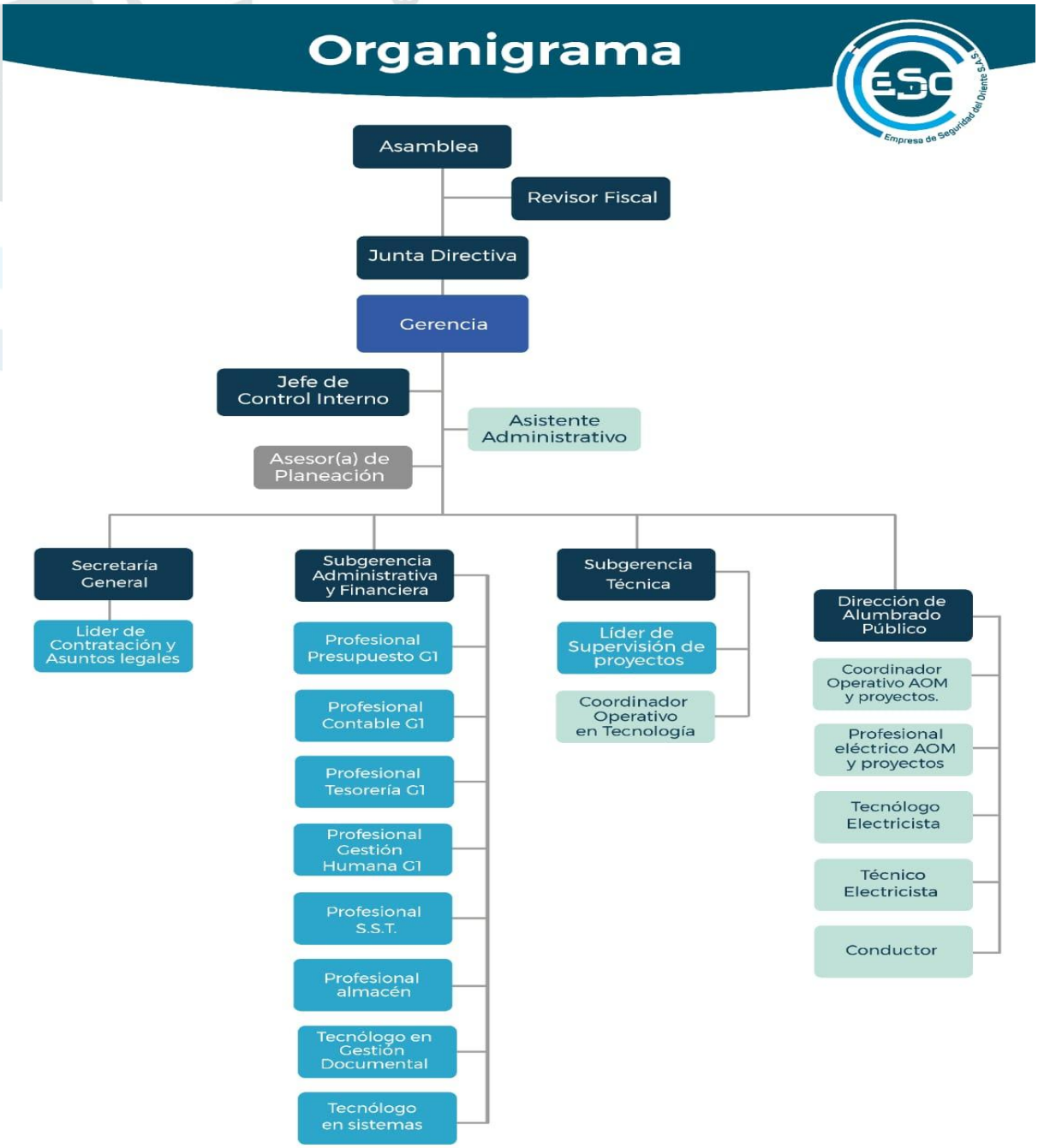
VACANTE: las vacantes de trabajo es un puesto laboral sin ocupar, por lo que la empresa u organización se encuentra en búsqueda de una persona a quien delegar ese cargo. Es decir, la vacante de trabajo es aquella que está libre, ya sea por la rotación que siempre se da en el mundo laboral o por la expansión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

MARCO NORMATIVO

- 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".
- Decreto 1499 de 2017, artículo 2.2.22.2.1; 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 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan" Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".
- Decreto 1499 de 2017, capitulo 3º en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Decreto 612 de 2018, artículo 2.2.22.3.14; menciona la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año

Es importante resaltar que el presente plan aplica solo para los servidores de libre nombramiento y remoción.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ANALISIS 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 especifico de funciones y competencias laborales de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE S.A.S ESO RIONEGRO S.A.S, en ella se establecieron los siguientes cargos:

- Gerente General
- Jefe de Control Interno
- Asistente Administrativo
- Asesor de Planeación
- Secretaria General
- Líder de Contratación y asuntos Legales
- Subgerencia Administrativa y Financiera
- Profesional de Presupuesto
- Profesional de Tesorería
- Profesional Contable
- Profesional SST
- Profesional Gestión Humana
- Tecnólogo Gestión Documental
- Subgerente Técnico
- Líder Supervisión de Proyectos
- Coordinador Operativo Tecnológico
- Director de Alumbrado Publico
- Coordinador Operativo AOM
- Tecnólogo Electricista
- Conductor

Para el 07 de febrero de 2024, Mediante Acuerdo de Junta Directiva N° 023 se modifica el manual de funciones y competencia de los siguientes cargos:

- Secretaria General
- Subgerencia Administrativa y Financiera

Para el 08 de noviembre de 2024, mediante acuerdo de Junta N° 027 se realiza ajustes en las denominaciones, salarios de algunos cargos y se incluye en el organigrama el cargo de sistemas y almacén.

El personal actual, se encuentra vinculados directamente con la empresa con el modelo de contratación de libre nombramiento - remoción y contrato por tiempo determinado para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, de acuerdo con los planes integrados de Gestión Humana.

PLANTA DE CARGOS 2025

N°	NIVEL	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	ASIGNACIÓN SALARIAL
1	Directivo	Gerente General	Libre Nombramiento y Remoción	$ 14.833.713
		Jefe de Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción (Por Periodo)	$ 11.483.308
		Asesor de Planeación	Trabajador Oficial	$ 7.277.510
		Secretaria General	Libre Nombramiento y Remoción	$ 11.483.308
		Subgerencia Administrativa y Financiera	Nombramiento y Remoción	$ 11.483.308
		Subgerencia Técnica	Nombramiento y Remoción	$ 11.483.308
		Director Alumbrado Público	Trabajador Oficial	$ 7.159.116.
2	Líder de Área	Líder de Contratación y Asuntos Legales	Trabajador Oficial	$ 6.238.302
		Líder de Supervisión de Proyectos	Trabajador Oficial	$ 6.238.302
	Profesional	Gestión Humana G1	Trabajador Oficial	$ 5.286.696
		Contabilidad G1	Trabajador Oficial	$ 5.286.696
		Seguridad y Salud en el trabajo	Trabajador Oficial	$ 4.266.099
		Almacén	Trabajador Oficial	$ 4.266.099
		Presupuesto G1	Trabajador Oficial	$ 5.286.696
		Tesorería G1	Trabajador Oficial	$ 5.286.696
4	Asistente Administrativo	Gerencia	Trabajador Oficial	$ 3.008.096
		Gestión Documental	Trabajador Oficial	$ 3.008.096
5	Tecnólogo	Coordinador Operativo Tecnológico	Trabajador Oficial	$ 3.392.857
		Tecnólogo Sistemas	Trabajador Oficial	$ 3.008.096

		Coordinador Operativo Alumbrado Público y Proyectos G1	Trabajador Oficial	$ 5.286.686
		Tecnólogo Electricista	Trabajador Oficial	$ 3.200.000
	Profesional	Eléctrico AOM y Proyectos	Trabajador Oficial	$ 4.266.099
6	Técnico	Técnico Electricista (1) y G1 (1)	Trabajador Oficial	$ 2.500.000/ $ 2.700.000
7	Operativo	Conductor (2)	Trabajador Oficial	$ 2.486.267
Total, Planta de Cargos: 26			**Totales, Salario Básico Mes**	$ **146.448.033**

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

NIVEL	**MODALIDAD DE CONTRATACION**	**N° CARGOS**
Directivos	Libre nombramiento y Remoción	5
Contrato de Trabajo Tiempo Determinado	Contrato a tiempo determinado	21
Total, Planta		26

La Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S ESO Rionegro S.A.S, al 30 de diciembre de 2024 no contaba con cargos vacantes.

SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El área de Gestión Humana cuenta con base de datos en el módulo de nómina SAIMYR y en archivo de Excel en estos reportes se encuentra todo sobre el estado actual de la planta, cuales se encuentran vacantes, tipos de vinculación, nivel, Código, y Grado, en el módulo de nómina se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

Asimismo, se ha identificado la necesidad de ampliar la planta de cargos, especialmente en el área de comunicaciones, un sector esencial para el funcionamiento de la empresa, actualmente cubierto por personal contratado bajo la modalidad de prestación de servicios.

CARGOS VACANTES PARA PROVEER

Los cargos de la Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S ESO Rionegro S.A.S, se proveen mediante nombramiento y/o contrato de trabajo por tiempo determinado; para cumplir con la provisión de estos se

identificarán de manera mensual las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, invalidez, muerte y las demás contenidas en la legislación

PROVISIÓN DE CARGOS

El Plan de Provisión y vacantes, es un instrumento de gestión del talento humano que permite los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.
La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de Talento Humano tiene en sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias, la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una las dependencias estratégicas y misionales.

Se realiza un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes definitivas.

PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

En los empleos de libre nombramiento y remoción, el plan de acción para su provisión corresponderá a la facultad nominadora, para tal efecto se seguirá lo señalado en la normatividad vigente, la ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015

TRABAJADORES OFICIALES.

En los trabajadores oficiales con la Empresa deviene del contrato individual de trabajo, la selección se realizará conforme a lo establecido en el reglamento interno, manual de funciones y perfiles definidos en para cada una de las dependencias.

DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde el área de Comunicaciones se realiza la publicación del Plan Provisión y Vacantes en la página WEB de la entidad y la sensibilización a través de comunicaciones internas, correos institucionales y grupo de WhatsApp de la Empresa.

Firmado en original

CLAUDIA MARÍA ANGARITA GÓMEZ
Gerente General

Proyectó: Deisy Elena Escobar Valencia/ Profesional Gestión Humana G1
Revisó: Luisa Fernanda Garcia Valencia/ Subgerente Administrativo y Financiero
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-