

# PLAN VACANTES

SECRETARIA GENERAL

2020.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
ALCANCE .....	4
DEFINICIONES.....	5
CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES .....	5
RESPONSABILIDADES .....	6
MARCO TEORICO .....	6
CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES .....	7
METODOLOGIA DEFINICION DE VACANTES .....	7
FORMATO DE VACANTES .....	9

 <p><b>Ser REGIONALES</b> Girardot UNA EMPRESA CON FUTURO</p>	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN VACANTES 2020</b>	Fecha: 31 de Enero de 2020 Página 3 de 9

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Empresa Ser Regionales, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

Así, para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada administración de personal al interior de la Entidad, considerando las necesidades del servicio.

En el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva y temporal cuya provisión y nombramiento será autorizada por la junta directiva de la Entidad considerando las necesidades y requerimientos de la misma.

Es preciso indicar que con el diseño y la implementación del Plan Anual de Vacantes, la Empresa de Servicios Municipales y Regionales Ser Regionales, espera mantener actualizada la información en cuanto a las vacantes disponibles, no solo para la provisión de las mismas, sino para responder de manera eficiente en caso de un requerimiento en relación con el particular, ya sea de la Comisión Nacional del Servicio Civil o del Departamentalmente Administrativo de la Función Pública.

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN VACANTES 2020</b>	Fecha: 31 de Enero de 2020 Página 4 de 9

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

## 4. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la vigencia 2020, en la Empresa de Servicios Municipales y Regionales Ser regionales, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

 <p><b>Ser REGIONALES</b> Girardot UNA EMPRESA CON FUTURO</p>	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN VACANTES 2020</b>	Fecha: 31 de Enero de 2020 Página 5 de 9

## 5. 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.

## 6. 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.
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 carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

 <p><b>Ser REGIONALES</b> Girardot UNA EMPRESA CON FUTURO</p>	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN VACANTES 2020</b>	Fecha: 31 de Enero de 2020 Página 6 de 9

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.

Actualmente los cargos que existen en la empresa de Servicios Municipales y Regionales “Ser Regionales” son de libre nombramiento y remoción, los cuales según el Decreto 1083 de 2015 y de acuerdo a sus funciones según el nivel jerárquico, se distribuyen, así:

<b>CARGOS DE PLANTA 2020</b>			
DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO
2	1	1	1

## 7. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Secretario General de la Empresa de Servicios Municipales y Regionales “Ser Regionales”, con la aprobación del Gerente General de la misma.

## 8. MARCO TEÓRICO

El marco de referencia en materia establece en la Ley 909 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público.

Existen dos tipos de vacantes:

- Vacantes Temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley tales como las licencias, encargos, comisiones, ascenso.
- Vacantes Definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN VACANTES 2020</b>	Fecha: 31 de Enero de 2020 Página 7 de 9

Teniendo en cuenta lo anterior, se indica que la empresa ser regionales no tiene vacantes, cualquier novedad que exista durante la vigencia 2020, modificara el plan anual de vacantes y se realizar el procedimiento pertinente

## 9. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general del empleo, las funciones, competencias y requisitos para el desempeño de los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Provisión de empleos públicos, estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo Libre nombramiento y remoción y provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción

## 10. METODOLOGIA DEFINICIÓN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES". El Secretario General de la Entidad, encargado de la Gestión de Talento Humano, proyectará, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004. Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y ajustado por la Empresa de Servicios Municipales y Regionales Ser Regionales.

Las funciones propias de la Empresa de Servicios Municipales y Regionales “Ser Regionales”, serán cumplidas por la planta de personal que se establece a continuación:

DENOMINACION CARGO	CODIGO	GRADO	VACANTES
DIRECTOR O GERENTE GENERAL	050	09	0
SECRETARIA GENERAL	054	01	0
ASESOR DE CONTROL INTERNO	105	01	0
TESORERO GENERAL	201	01	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	0
TOTAL DE VACANTES			0

FORMATO DE VACANTES  
EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES "SER REGIONALES"



ANEXOS

CANTIDAD	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	PERFIL DEL CARGO	REQUISITOS		COMPETENCIAS		PROCESO			RESPONSABLE
					ESTUDIOS	EXPERIENCIA	BASICAS	COMPORTEMENTALES	ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO	

**Vacantes:**

**Dependencia:** Nombre del área donde se realizó el diagnóstico

**Perfil:** Se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo así como sus funciones específicas

**Competencias:** Básicas o Funcionales: Precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional

**Comportamentales:** Responsabilidad por personal a cargo. Habilidades y aptitudes laborales. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad

**DEIVIS FERNANDEZ AGUIRRE**


**Gerente**

Aprobó

**DIANA MURILLO RUIZ**

**Secretaria General**

Elaboro

 <b>Ser</b> REGIONALES   <b>Girardot</b> UNA EMPRESA CON FUTURO	<b>EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y REGIONALES “SER REGIONALES”</b> NIT. 900.004.606 - 6	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 31 de Enero de 2018  Página 10 de 10