



SC4135-1



BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

GERENTE GENERAL DE LA BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.

RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS

DIRECTORA ADMINISTRATIVA

DANIELA VARGAS ALZATE

PROFESIONAL ESPECIALIZADA

MATILDE PAREDES MUÑOZ

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano, es una herramienta que tiene como propósito presentar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia, cuando esta se presente, con el fin de no generar afectación de la prestación del servicio, es de aclarar que conforme a la Ley 909 de 2004 esta previsión se da para los empleados públicos, en el caso de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., se tiene para el nivel Directivo, pero en caso de darse una vacancia dentro de los cargos de los trabajadores oficiales, también se tiene documentado para proveerlo.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades, descritos en el documento AR-PR-001 Procedimiento de Talento Humano, establecidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad el cual se elabora siguiendo los lineamientos legales y de reglamentación interna administrativa.

Dado que la Beneficencia del Valle del Cauca es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Departamental, tiene dos tipos de vinculación para sus servidores públicos, unos de libre nombramiento y remoción y otros como trabajadores oficiales. Es de responsabilidad de la Junta Directiva a través de sus estatutos determinar los cargos que cumplirán actividades de dirección y confianza.

Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción son vinculados a través de una relación legal y reglamentaria, y, se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos, y los trabajadores oficiales se orientan por las cláusulas del contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo y las funciones relacionadas en su contrato, las cuales son entregadas en el momento de la firma de este.

Se cuenta con un Manual de Funciones, en el cual se consigna tanto para empleados públicos como para trabajadores oficiales, las funciones a desempeñar e igualmente los requisitos de estudio y experiencia para acceder a los cargos, en lo que concierne a los empleados públicos, en cuanto a los trabajadores oficiales se cuenta con lo reglamentario en cuanto a sus funciones que se especifican en cada contrato individual y en el reglamento Interno de Trabajo y también en el mismo Manual de Funciones.

A pesar de la discrecionalidad para vincular empleados de libre nombramiento y remoción, se debe tener en cuenta los requisitos establecidos para el ejercicio del cargo, se realiza una entrevista, verificación de requisitos de estudio y experiencia, confirmación de desempeños laborales, exámenes ocupacionales, verificación de antecedentes disciplinarios, penales, y fiscales para finalmente hacer su provisión; los trabajadores oficiales son la mayoría en la Empresa, y la provisión de los cargos se realiza bajo el mismo esquema que para los empleados públicos.

También se cumple con la cuota establecida por el SENA de un (1) aprendiz, el cual es designado por la lista que el mismo ente envía de hojas de vidas para los aprendices.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la empresa.

2. ALCANCE

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, de manera que este plan, junto con el plan de previsión de recursos humanos, apoye el cumplimiento de las actividades descritas en el Procedimiento de Talento Humano AR-PR-001.

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento que generen incentivos y una apropiación social empresarial

3. RESPONSABILIDADES

El proceso de Administración de Recursos del Talento Humano es el responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas.

4. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal actual está conformada por un total de 27 cargos y ocupados por 27 servidores públicos, distribuidos de la siguiente forma:

Empleados Públicos de libre Nombramiento y Remoción	Cantidad
Gerente	1
Director	5
Jefe de Informática	1
Tesorero	1
Total	8
Trabajadores Oficiales	
Profesional Especializado	3
Contador	1
Profesional Universitario	4

Técnico	10
Auxiliar administrativo	1
Total	19
Total Planta actual	27

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano, se desarrollará teniendo en cuenta las vacantes que se generen en la Planta de Cargos de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., que a la fecha se encuentra un cargo vacante de Técnico en la Dirección Comercial.

El Director Administrativo o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse.

6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O PENSIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, se analizaron las historias laborales de la Entidad de sus servidores públicos, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023, ningún servidor público manifestó la intención de retiro por pensión de vejez de los que cumplen con estos requisitos, ni tampoco con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, modificada por el Decreto 1083 de 2015 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición, para el año 2024 se identificaron ONCE (11) servidores públicos en edad de prepensionados, así:

Hombres	
Edad	Cantidad
62 a 70	2
58 a 61	3

Mujeres	
Edad	Cantidad
57 a 70	5
53 a 56	1

-

7. NECESIDADES DE PLANTA 2024

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E., mediante la Resolución 058 de 2019 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE CARGOS DE LA BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.” y modificada por la Resolución No. 199 de 2019 cuenta con una planta estructural, para el cumplimiento de sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo que se describe a continuación.

8. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe “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”.

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. 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”.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.22.3. *Políticas de Desarrollo Administrativo.* Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) *Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.*”

Manual de Funciones y competencias de la Beneficencia del Valle, **Resolución 058 de 2019** y modificada por las **Resoluciones Nos. 199 de 2019** y **00272 del 6 de agosto de 2020**

Proyectó: Matilde Paredes Muñoz- Profesional Especializada Dirección Administrativa