



Plan Anual de Vacantes

2019



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VIGILADO POR EL MINISTERIO DE ECONOMÍA

CONTENIDO

1. OBJETIVO	5
1.1. Objetivos Específicos	5
2. ALCANCE	5
3. DEFINICIONES.....	5
4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	6
5. RESPONSABILIDADES.....	7
6. METODOLOGÍA	7
6.1. Provisión Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.....	7
6.2. Provisión empleos de Trabajadores Oficiales	8
7. DESARROLLO DE CONTENIDO TÉCNICO	8
7.1. Ingreso, Permanencia y Retiro.....	8
7.1.1. Necesidades de planta actual – 2019.....	9
8. BIBLIOGRAFÍA	13



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.
Figura 2.

11
13



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VIGILADO POR EL MINISTERIO DE ECONOMÍA



LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Necesidades de Planta Empleados Públicos	9
Tabla 2 Necesidades de Personal Trabajadores Oficiales	10
Tabla 3 Consolidado Necesidades de Planta Caja Honor	11
Tabla 4 Cantidad Funcionarios Pre pensionados	12



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VILLADO INGENIERIA Y ARQUITECTURA

1. OBJETIVO

El Plan de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal de la Entidad.

1.1. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del talento humano, de forma que la Entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de previsión de los empleos y cargos vacantes.

2. ALCANCE

A través del presente Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

- La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las políticas de ingreso, desarrollo, cambios en la planta de personal, 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.

3. DEFINICIONES

Empleados Públicos. Su modalidad de vinculación es de carácter legal y reglamentario, desarrollan actividades de dirección, manejo y confianza.

Trabajadores Oficiales. En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, con el trabajador oficial se suscribe un contrato individual de trabajo, razón por la cual su modalidad de vinculación es de carácter contractual (Artículo 27 del Decreto Ley 353 de 1994 modificado por el Artículo 16 de la Ley 973 de 2005).



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia entera.

VICELIJO C. INFORMACIÓN FINANCIERA DE COLOMBIA

Vacante. Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acrediten el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

Mérito. Reconocimiento por la demostración de las cualidades personales, calidades profesionales, experiencia y competencias requeridas para el desempeño de un cargo.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

Los empleados públicos cuentan con los siguientes niveles de acuerdo con sus funciones y responsabilidad, organizan en los siguientes niveles, así:

- Nivel Directivo. Comprende los cargos a los cuales les corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Nivel Asesor. Agrupa los cargos cuya función es ser consejeros de la Administración en temas concretos, de acuerdo con su competencia y especialidad.
- Nivel Profesional: Agrupa los cargos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley, a los cuales según su complejidad y competencias exigidas, les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en las diferentes dependencias en la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales.

En cumplimiento Resolución 728 de 2018, los cargos de la Planta de Personal de Trabajadores Oficiales para la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se organizan por niveles y clases, así:

- Nivel Profesional: Comprende los cargos cuya naturaleza demanda la realización de investigaciones y el desarrollo de actividades que implican la aplicación de conocimientos propios de la formación universitaria o profesional que requieren capacidad de análisis y de proyección para conseguir y desarrollar planes, programas y proyectos.
- Nivel Técnico: Comprende los cargos cuya naturaleza demanda la aplicación de los métodos y procedimientos que se requieren para obtener resultados concretos y/o básicos para desarrollo posteriores.



- Nivel Asistencial: Comprende los empleos que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución que sirven de soporte para la realización de las labores de los restantes niveles.

5. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que sea requerido, corresponde al Área de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

6. METODOLOGÍA

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 Jefe de Área de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará al terminar cada vigencia el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes, la información de seguimiento y control de pre pensionados y las necesidades del servicios reportadas por los procesos.

6.1. Provisión Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.

Las vacantes de los empleos de la Planta de Personal de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se proveen de acuerdo con el tipo de vacancia definitiva o temporal, teniendo en cuenta el Procedimiento TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Las vacantes de empleados públicos de nombramiento y remoción con vacancia temporal se pueden proveer de manera transitoria mediante encargo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 del Decreto 091 de 2007.

Para proveer en debida forma los cargos se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución.

7



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA

Las vacantes de empleados públicos de nombramiento y remoción serán provistas por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en el artículo 2.2.13.2.3 del Decreto de 1083 de 2015 y concordantes.

6.2. Provisión empleos de Trabajadores Oficiales

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía ha adoptado las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano por medio de la Resolución 728 de 2018 y el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales, concordante esta norma con el Procedimiento TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal establecido en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.

7. DESARROLLO DE CONTENIDO TÉCNICO

Por medio de presente se establece la necesidad de estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Entidad, con el fin de programar su provisión una vez se generen para que no se presente afectación del servicio de acuerdo con la programación presupuestal del rubro de Gastos de Personal.

Igualmente establecer que de acuerdo con el procedimiento de Selección y Vinculación de Personal TH-NA-PR-001, los perfiles y número de cargos existentes, se efectúe la provisión correspondiente, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento y cumplimiento de las metas organizacionales de Caja Honor.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de su objeto social.

Este plan busca la optimización y mejora de los procesos de la Entidad, a través de la provisión de Talento Humano excelente y comprometido.

7.1. Ingreso, Permanencia y Retiro



- **Ingreso:** De conformidad con el procedimiento de selección y vinculación TH-NA-PR-001 se adelanta el proceso de vinculación del personal teniendo en cuenta los requisitos del manual de funciones y obligaciones contractuales para empleados públicos y trabajadores oficiales, una vez el funcionario ingresa a la Entidad se realizará el proceso de inducción institucional.

Así mismo, se hace entrega del formato de evaluación del programa de inducción TH-NA-FM-032. De igual manera es responsabilidad del Jefe Inmediato efectuar la inducción al puesto de trabajo al nuevo colaborador contemplando asegurando los siguientes aspectos:

- Objetivo del empleo
 - Fecha de inicio inducción específica
 - Fecha finalización de la inducción específica
 - Conocimiento de las nuevas funciones y obligaciones contractuales responsabilidades
 - Temas a resaltar en la inducción específica respecto al empleo
 - Responsable de la Inducción
 - Firma del responsable al culminar la inducción o el tema específico
 - Evaluación cualitativa al finalizar la inducción respecto a la fecha programada
 - Firmas de responsables
- **Permanencia:** Se establece la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Gestión del Talento Humano, tales como: plan de capacitación interna y externa, Programa de bienestar y ambiente laboral así mismo se da cumplimiento en conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y 1072 de 2015. Por último, en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, tales como: vacaciones, licencias, comisiones, certificaciones, entre otras.

7.1.1. Necesidades de planta actual – 2019

La Caja Promotora de Vivienda Militar cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Tabla 1 Necesidades de Planta Empleados Públicos

Nivel	Denominación	Cantidad
Directivo	GERENTE GENERAL	1



	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	4
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA	1
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA	4
Profesional	PROFESIONAL DE SEGURIDAD O DEFENSA	2
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA	3
Total general		15

Fuente: Elaboración Autor

Tabla 2 Necesidades de Personal Trabajadores Oficiales

Nivel	Denominación	Cantidad
Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	9
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 03	15
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02	11
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 01	18
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04	6
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	20
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	95
Técnico	TECNICO 04	10
	TECNICO 03	7
	TECNICO 02	14
	TECNICO 01	16
Asistencial	ASISTENCIAL 04	3
	ASISTENCIAL 03	3
	ASISTENCIAL 02	8
	ASISTENCIAL 01	14
Total General		263

Fuente: Elaboración Autor

Se evidencia la composición por nivel de la planta de personal de la Entidad, donde más del 67 % pertenecen a un nivel Profesional, ya sea especializado o universitario.

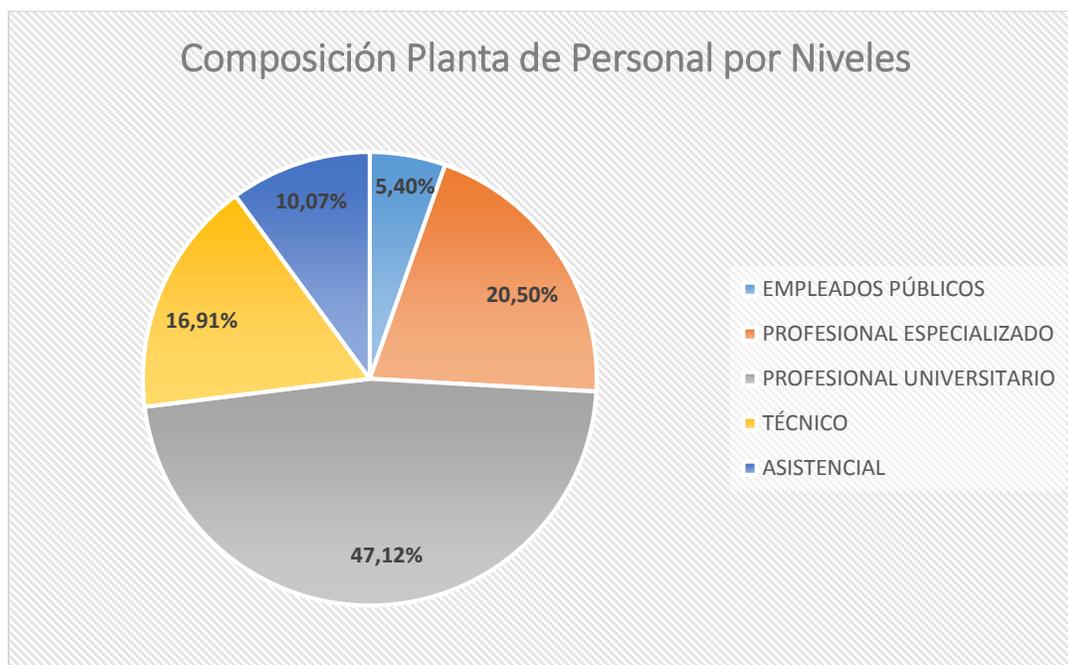


Figura 1.

Fuente: Elaboración Autor

Tabla 3 Consolidado Necesidades de Planta Caja Honor

Denominación	Cantidad
Empleados Públicos	15
Trabajadores Oficiales	263
Vacantes	4
Total	282

Fuente: Elaboración Autor

El número de vacantes y/o vinculaciones por prestación de servicios en la Entidad se efectúan en atención a las necesidades del servicio y los nuevos proyectos que emprenda la Entidad en desarrollo de su objeto contractual.

Para suplir las vacantes temporales de los trabajadores oficiales por licencias o vacaciones, el Área de Talento Humano puede vincular personal supernumerario, por obra y/o labor. También puede vincular supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.

- Retiro:

El proceso de desvinculación del personal se efectúa bajo los parámetros establecidos en el procedimiento Desvinculación del Personal TH-NA-PR-008 controlado en el Sistema de Integrado de Gestión. Esta documentación se adjunta en la historia laboral del Exfuncionario.

Actualmente la Caja Honor no cuenta con funcionarios en edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron (24) funcionarios en situación de Pre pensionados por estar dentro de los tres (3) años de antelación a la fecha de pensión se verificará con cada uno de ellos si cuenta con la condición de tener mínimo 156 semanas de cotización al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, por así:

Tabla 4 Cantidad Funcionarios Pre pensionados

Mujeres		Hombres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
68	1	64	2
62	1	61	2
61	1	59	2
60	3	58	1
59	1	Total	7
58	2		
56	2		
55	3		
54	3		
Total	17		

Fuente: Elaboración Autor

Se hará la provisión de vacantes para la Entidad según la tabla organizacional establecida en la Resolución 728 del 03 de diciembre de 2018 y las necesidades del servicio, dando cubrimiento a las brechas evidenciadas por nivel que se ilustran en la gráfica de a continuación.

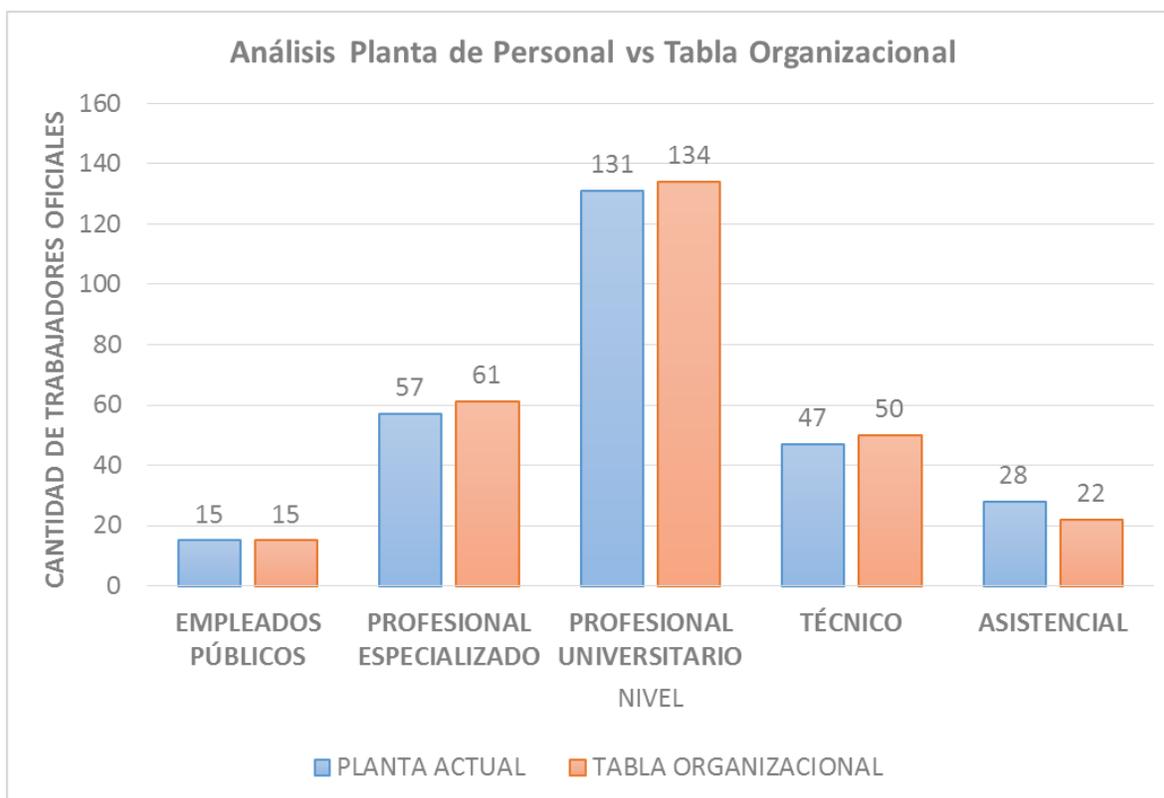


Figura 2.

Fuente: Elaboración Autor

Las situaciones de retiro, por las cuales se generan vacantes son renuncia voluntaria, terminación unilateral por vencimiento del término plazo presuntivo o pactado de los contratos, pensión, fallecimiento o abandono de cargo.

8. BIBLIOGRAFÍA

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 previsión 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 de Vacantes.”

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.



NIT: 860021967-7
Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

