

Plan Vacante

2023

ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivo Específico	4
3. PROPÓSITO	4
4. ALCANCE	4
5. DEFINICIONES.....	4
6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	5
7. DIAGNOSTICO	6
8. METODOLOGIA DE PROVISIÓN.....	7
a. Provisión de Empleos de Empleados Públicos.....	7
b. Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales	7
c. Ingreso, Permanencia y Retiro	8
d. Necesidades en la Planta de Personal	8
11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL.....	13
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	13

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Provisión de Empleos de Trabajadores oficiales.....	7
Tabla 2. Empleados Públicos.....	9
Tabla 3. Trabajadores Oficiales	9
Tabla 4. Necesidad de Personal Planta Global.....	10
Tabla 5. Funcionarios pre pensionados	11
Tabla 6. Provisión de Empleos de Empleados con Discapacidad.	12
Tabla 7. Indicadores del Plan.....	13

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	6
Figura 2.	10

1. INTRODUCCIÓN

Caja Honor (Caja Honor) bajo el marco de la gestión del conocimiento y en la búsqueda de la organización óptima del talento humano de la Entidad desarrolla el Plan Anual de Vacantes, herramienta diseñada para la identificación de necesidades de personal de acuerdo con los objetivos institucionales y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 por el cual se reglamenta la integración de planes institucionales y estratégicos.

La Entidad cuenta con una planta global de 370 trabajadores oficiales y 15 empleados públicos establecidos en el Decreto 1901 de 2013, modificado por el Decreto 077 de 2022, sus vacantes y los requisitos en nivel para su vinculación; las necesidades se identifican a partir del manual y la información contenida en los descriptivos de cargo de los trabajadores oficiales y la Resolución 577 del 06 de octubre de 2022 que regula el manual específico de funciones y competencias para los empleos públicos civiles de la Entidad.

A partir de la identificación de necesidades, el análisis de las vacantes abiertas en los diferentes procesos, el comportamiento del indicador de rotación de la vigencia anterior, los cambios de actividades en los diferentes procesos y proyectos especiales que se llevan a cabo se plantean las metodologías y prácticas para el manejo organizacional del talento humano con enfoque los objetivos organizaciones y que permite el crecimiento y desarrollo profesional de los funcionarios.

Se abordará el desarrollo de la planeación de vacantes para el 2023 a partir del análisis de la estructura interna, composición de la planta de la Entidad, análisis de necesidades, análisis del indicador de rotación, actividades relacionadas al retiro asistido, análisis de costos de la nómina de la planta de la Entidad y finaliza con las conclusiones de la optimización organizacional para la vigencia.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que sea requerido es el Área de Talento Humano de Caja Honor.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Planear la provisión anual del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, que permitan dar cumplimiento de los retos y objetivos organizacionales con eficiencia y calidad.

Objetivo Específico

Establecer la estrategia organización para la provisión de vacantes que permitan dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

3. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en Caja Honor y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular trabajadores oficiales competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

4. 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.

5. 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).

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 sus aportes profesionales e intelectuales para el desempeño de su cargo, que denoten una gestión extraordinaria.

6. 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 de la normatividad vigente, los cargos de la Planta de Personal de Trabajadores Oficiales para Caja Honor se organizan por niveles y categorías, 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: Agrupa los cargos 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.

Nivel Asistencial: Comprende los cargos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7. DIAGNOSTICO

El año 2022 inicio con un total de 277 funcionarios de planta y 5 vacantes, en el transcurso de la vigencia se realizaron 130 procesos de vinculación y 41 retiros, de estos últimos, el índice de rotación porcentual de acuerdo con las entrevistas de retiro realizadas es:

- a. 17% motivos personales
- b. 44% mejores oportunidades
- c. 12% salario
- d. 2% muerte del trabajador
- e. 3% motivos personales
- f. 2% independizarse
- g. 3% cambio de residencia
- h. 5% desmotivación
- i. 15% otros

Por lo anterior, se finalizó el año 2022 con un consolidado de indicador de rotación acumulado en el año de 12.79% y un total de 18 vacantes en la planta de personal.

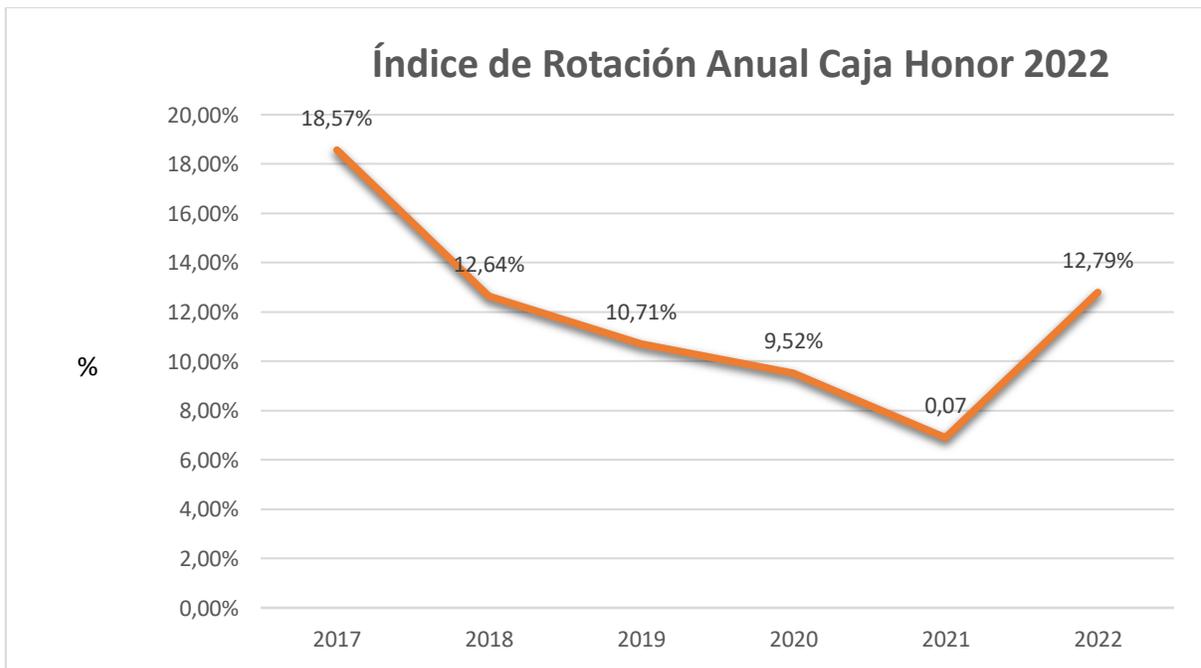


Figura 1.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

8. METODOLOGIA DE PROVISIÓN

a. Provisión de Empleos de Empleados Públicos

Las vacantes de los empleos de la planta de personal de Caja Honor se proveen 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 se cubren conforme con lo dispuesto en el artículo 53 del Decreto 091 de 2007, Decreto 1083 y normatividad aplicable.

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, terminación del contrato por parte de la Entidad, pensión, destitución.

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.

b. Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales

La Entidad ha adoptado las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano por medio de la normatividad vigente y del Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales TH-NA-MA-003, 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.

En Caja Honor, al mes de julio de 2023, de acuerdo con la expedición de los Decreto 076 y 077 la planta de trabajadores oficiales se encuentra conformada por 370 personas, provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global, así:

Tabla 1. Provisión de Empleos de Trabajadores oficiales y funcionarios públicos

Nivel	No. De Empleos Provistos
Trabajadores Oficiales	355
Profesional Especializado	57
Profesional Universitario	202
Técnico	72
Asistencial	24
Funcionarios Públicos	15
Sub Total	370

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

c. Ingreso, Permanencia y Retiro

- **Ingreso:** En concordancia con el procedimiento TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación del Personal se adelanta el proceso de vincular y seleccionar el personal idóneo de acuerdo al Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales TH-NA-MA-003 y lo establecido en la tabla organizacional de la normatividad vigente, asegurando el cumplimiento de los requisitos en competencias y formación para el óptimo desempeño en sus obligaciones contractuales.

En el momento del ingreso se realiza la inducción general a la institución, al sistema de riesgos financieros, sistema de gestión de calidad y al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad. De igual manera es responsabilidad del jefe Inmediato efectuar la inducción al puesto de trabajo al nuevo colaborador contemplando y asegurando los siguientes aspectos:

- Objetivo del empleo
 - Conocimiento de las nuevas funciones y obligaciones contractuales responsabilidades
 - Temas por resaltar en la inducción específica respecto al empleo
 - Responsable de la Inducción (sponsor)
1. **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, gestión de la evaluación del desempeño, 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.
 2. **Retiro:** El proceso se realiza de acuerdo con lo estipulado en el procedimiento TH-NA-PR-008 Desvinculación del personal, realizando la desvinculación cumpliendo las políticas relacionadas con entrega del puesto de trabajo, paz y salvo, gestión del conocimiento y entrevista de retiro, adjuntando esta información a la hoja de vida del exfuncionario.

d. Necesidades en la Planta de Personal

Caja Honor cuenta con la siguiente planta global para el cumplimiento de los objetivos institucionales para la vigencia 2023:

Tabla 2. Empleados Públicos

Nivel	Denominación	Cantidad de Funcionarios
Directivo	GERENTE GENERAL CODIGO 1-2 GRADO 24	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA CODIGO 1-2-1 GRADO 21	4
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA CODIGO 1-4 GRADO 15	1
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA CODIGO 2-1 GRADO 27	4
Profesional	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 10	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 21	1
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 23	3

Tabla 3. Trabajadores Oficiales

Nivel	Denominación	Cantidad de funcionarios
Profesional	Profesional Especializado 05	57
	Profesional Especializado 04	
	profesional Especializado 03	
	Profesional Especializado 02	
	Profesional Especializado 01	
	Profesional Universitario 04	202
	Profesional Universitario 03	
	Profesional Universitario 02	
Profesional Universitario 01		
Técnico	Técnico 04	13
	Técnico 03	6
	Técnico 02	10
	Técnico 01	38
Asistencial	Asistencial 04	4
	Asistencial 02	11

	Asistencial 01	8
		370

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

A partir de la composición de la planta de personal en términos de nivel, categoría y escala del cargo y la identificación de las vacantes se realiza la identificación de las necesidades del personal para la vigencia 2023 de la siguiente manera:

Tabla 4. Necesidad de Personal Planta Global

Nivel	Cantidad de funcionarios
Empleado Público	15
Trabajadores Oficiales	355
Vacantes Activas	12
Total	382

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

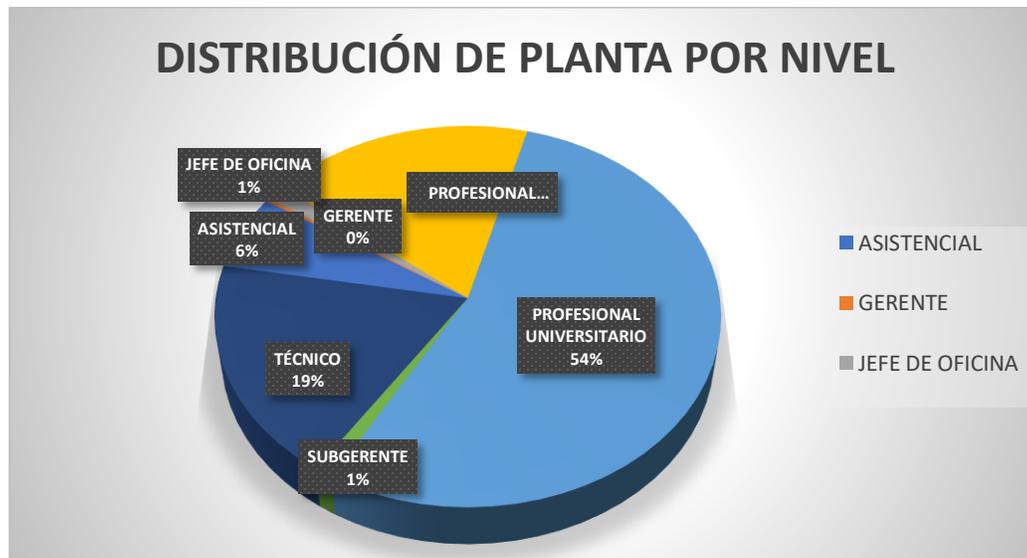


Figura 2.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

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.

Actualmente Caja Honor cuenta con una funcionaria en edad de retiro forzoso la cual se encuentra en proceso de cumplimiento de sentencia judicial para reflejar los aportes en la Administradora Colombiana de Pensiones y solicitar el reconocimiento, no obstante, se identificaron (19) funcionarios en situación de Pre pensionados y se llevará a cabo un plan de bienestar que conlleve a efectuar la transición para obtener su pensión:

Tabla 5. Funcionarios pre pensionados

Mujeres		Hombres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
72	1	65	2
65	1	63	2
64	1	62	1
62	3	61	1
59	3	Total	6
57	2		
56	1		
Total	13		

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

9. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con el decreto 2011 de 2017, se estableció un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad Pública.

Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

En Caja Honor actualmente se tienen 7 personas con discapacidad en la Entidad, se han realizado las adecuaciones y adaptaciones necesarias para facilitar el acceso la adaptación y la productividad de las personas en el entorno laboral.

Tabla 6. Provisión de Empleos de Empleados con Discapacidad.

INCLUSIÓN SOCIAL			
	Descripción Cargo	Nombre Centro Costo	Disminución de capacidad Laboral
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	ÁREA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	32,94%
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	OFICINA ASESORA INFORMATICA	80%
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	PUNTO ATENCIÓN CALI	37,50%
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	PUNTO ATENCIÓN BOGOTÁ	100%
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	PUNTO ATENCIÓN CALI	64%
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	GRUPO DE IDENTIFICACION SEGURIDAD DOCUMENTAL Y PREVENCIÓN	90%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

10. TELETRABAJO

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y en Caja Honor se implementa este plan de acuerdo con la Resolución 561 del 29 de octubre de 2020, en la cual se definió las condiciones en el ámbito de aplicación, modalidad y objetivos.

El propósito de este plan es el de innovar con prácticas que mejoren condiciones laborales e incrementen el desempeño, y en esta modalidad utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación. El Área de Talento Humano por solicitud del jefe inmediato podrá modificar la fecha de los días de Teletrabajo sin previo consenso, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Actualmente en Caja Honor no tiene personal en esta modalidad.

11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2023, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 382 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de \$ 25.982.848.831

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del desarrollo del Plan anual de vacantes se llevará a cabo realizando la medición del siguiente indicador y el cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma:

Tabla 7. Indicadores del Plan

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\text{Empleados que han salido de la empresa}}{\left(\frac{\text{Empleados al inicio} + \text{Empleados al final}}{2}\right)}$	≥12.79%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)