

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2024

BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2024

1

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	ALCANCE	5
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	Objetivo General	5
3.2.	Objetivos Específicos	5
4.	MARCO NORMATIVO	6
5.	PROPÓSITO	10
6.	DEFINICIONES	10
7.	CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS	10
8.	DIAGNÓSTICO	12
9.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	13
9.1.	Provisión de Empleos de Empleados Públicos.	13
9.2.	Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales	15
9.3.	Cumplimiento Políticas de Gobierno	16
9.4.	Ingreso, permanencia y retiro	16
9.5.	Necesidades de la planta de personal.	17
9.6.	Vacantes temporales y Pre pensionados	18
9.7.	Procesos de sucesión, traslados y ascensos	19
10.	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL	21
11.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	21
12.	RIESGOS	21

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Provisión de Empleos Funcionarios Públicos	14
Tabla 2 Provisión de Empleos de Trabajadores oficiales.....	15
Tabla 3 Necesidad de Personal Planta Global	17
Tabla 4 Funcionarios Pre pensionados.....	18
Tabla 5 Indicadores del plan.....	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Causales de retiro.	12
Figura 2. Índice de rotación año 2017 a octubre del 2023.....	13
Figura 3 Cumplimiento políticas de gobierno	16
Figura 4 Tabla de Perfiles	19

1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (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 353 trabajadores oficiales de 367 establecidos en el Decreto 077 de 2022 y 13 empleados públicos de 15 establecidos en el Decreto 1901 de 2013, 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 el Manual de Obligaciones y Competencias para los Trabajadores Oficiales TH-NA-MA-003 y empleados públicos 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 año 2024 a partir del análisis de la estructura interna, composición de la planta de la Entidad, análisis de necesidades, análisis del indicador de rotación, Vacantes temporales, Pre pensionados, procesos de sucesión, traslados y ascensos, análisis de costos de la nómina de la planta de la Entidad y finaliza con las conclusiones de la optimización estratégica organizacional para la vigencia.

2. ALCANCE

A través del presente plan se proyecta 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.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que sea requerido es el Área de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía; va dirigido a todos los funcionarios, colaboradores de la entidad y personal externo que haga parte de la atracción de talentos en procesos de selección de acuerdo con las necesidades, vacantes y/o cumplimiento de políticas de gobierno.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

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

3.2. Objetivos Específicos

- Efectuar el cumplimiento de vacantes y/o necesidades de la planta de personal con eficiencia y calidad dentro de los tiempos establecidos para tal fin.
- Proveer por realizar procesos de selección priorizando las políticas de gobierno encaminadas a la inclusión laboral.

5

- Mantener el cumplimiento de la cuota mensual de aprendices SENA, teniendo en cuenta la normatividad vigente.
- Validar semestralmente las plazas a registrar en el programa de Estado Joven y velar por su correcto cumplimiento en las fechas establecidas.
- Generar de forma interdisciplinar estrategias que mejoren la atracción de talentos y mitiguen el índice de rotación de personal.

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto ley 19 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública" Artículo 93 y 94.
- Ley 6 de 1945 "por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos jurisdicción especial de trabajo"
- Ley 973 del 21 de julio de 2005 "Por la cual se modifica el Decreto Ley 353 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones" Artículo 16.
- Decreto 1900 de 2013 "Por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja promotora de Vivienda Militar y de Policía".
- Decreto 1901 de 2013 "Por lo cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 1070 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa" Artículo 2.2.1.1.1.1.1. al Artículo 2.2.1.1.1.5.1.

- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 2701 de 1988 (diciembre 29) Por el cual se reforma el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa Nacional.
- Decreto 076 de 2022, por medio del cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, modificando el Decreto 1900 de 2013 dentro del cual se determinan las funciones y competencias y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 077 de 2022, por medio del cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- Resolución 728 de 2018 "Por medio de la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la Administración de Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- Resolución 609 de 2019 " Por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones".
- Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.
- Resolución 577 del 06 de octubre de 2022, Manual de Funciones y Competencias para los Empleados Públicos.
- Resolución 084 del 02 de febrero de 2022 establece la estructura, funciones y siglas de las áreas y grupos internos de trabajo de la Entidad y las demás modifiquen o sustituyan.
- Norma de Calidad ISO 9001:2015 numerales 4.2, 6.1, 7.1.6, 7.3, 7.5.1, 7.5.3, 7.5.2, 8.7,9.1.1, 9.1.3, 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 10.1, 10.2, 10.3.

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Dimensión Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Ley 789 de diciembre de 2022, se reglamenta el contrato de aprendizaje SENA.
- Resolución 11-02882 de 2023, por la cual se fija cuota reguladora de aprendices SENA para CAJAHONOR.
- Ley Estatutaria 1618 de febrero de 2013, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".
- Decreto 2011 de 2017, porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Sector Público.
- Circular conjunta 100-05 de 2018 Ministerio de Trabajo, Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 392 de 2021, beneficios tributarios por primer empleo y nuevos empleos.
- Decreto 2011 de 2017 numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”.
- Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
- Resolución 0452 del primero de abril de 2021, medidas para implementar Estado Joven-prácticas laborales en el Sector Público.

- Directiva presidencial 05 del 25 de agosto de 2023, derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- Circular 008 de la Superintendencia Financiera

5. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2024 los empleos vacantes en Caja Honor así como el cumplimiento de políticas de gobierno para 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.

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

Sucesión: Identificación y desarrollo de funcionarios internos con el potencial de asumir roles significativos dentro de la Entidad

Rotación Interna: Movimiento de carácter interno, de tipo estratégico con los funcionarios en la Entidad.

Ascensos: Reconocimiento en el desarrollo potencial laboral de los funcionarios de la Entidad

7. CLASIFICACIÓN DE 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 la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía 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.

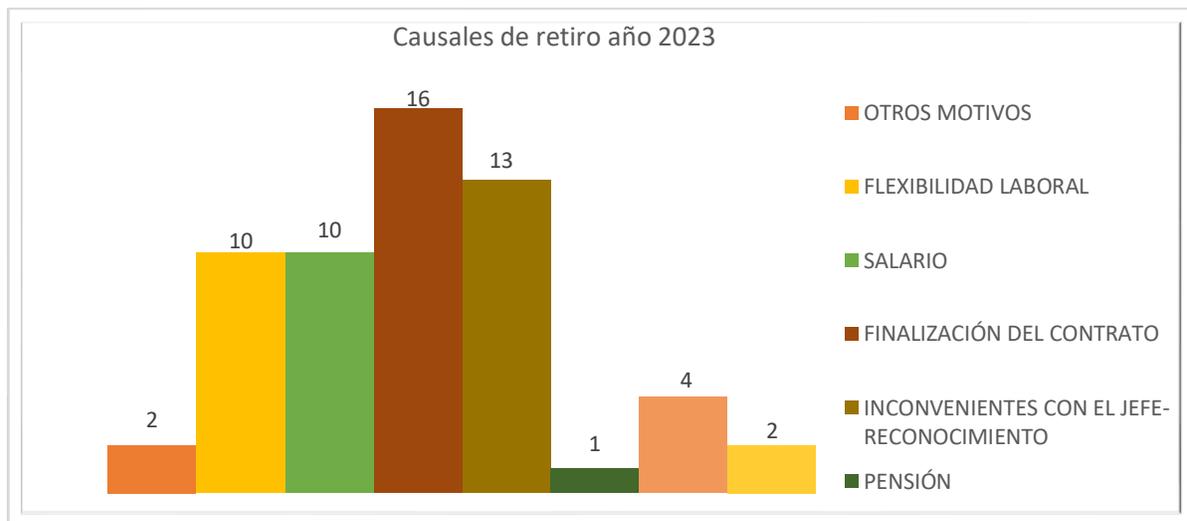
Nivel Técnico: Agrupa los cargos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

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.

8. DIAGNÓSTICO

El año 2023 inicio con un total de 364 funcionarios de planta y 15 vacantes, en el transcurso de la vigencia se realizaron 60 procesos de vinculación y 58 retiros, de estos últimos, el índice de rotación porcentual de acuerdo con las entrevistas de retiro realizadas es:

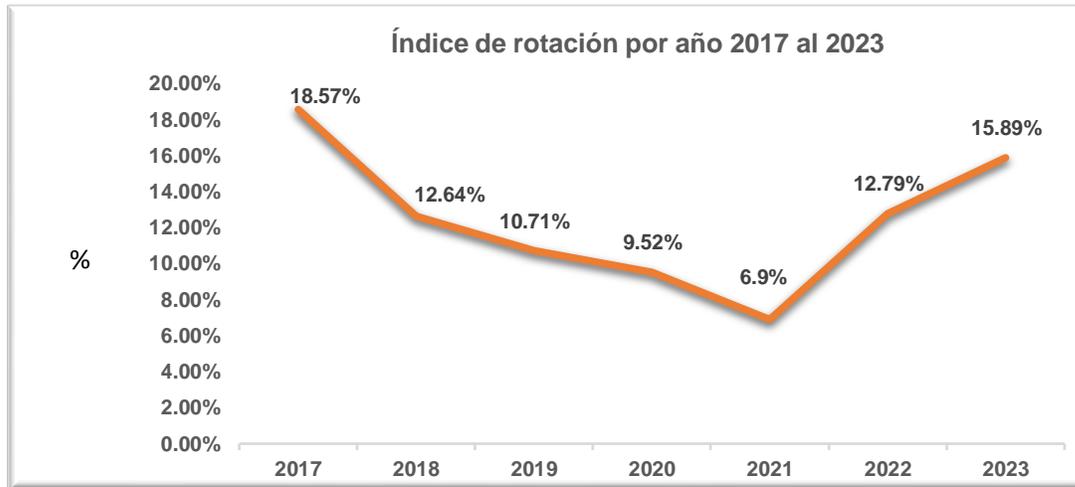
Figura 1 Causales de retiro.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023).

Por lo anterior, se finalizó para el mes de diciembre de 2023 con un total de 366 colaboradores; cuyo índice de rotación señala el 15.89% y un total de 16 vacantes en la planta de personal.

Figura 2 . Índice de rotación año 2017 al 2023.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023).

9. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

9.1. 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 de 2015 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.

En Caja Honor, al mes de noviembre de 2023, la planta de Funcionarios Públicos se encuentra conformada por (13) personas y (2) vacantes, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Provisión de Empleos Funcionarios Públicos

Provisión de Empleos Funcionarios Públicos			
Nivel	Denominación	N° de empleos provistos	N° de empleos vacantes
Directivo	GERENTE GENERAL, CÓDIGO 1-2 GRADO 24	0	1
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA, CÓDIGO 1-2-1 GRADO 21	4	0
	JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA CÓDIGO 1-4 GRADO 15	1	0
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA CODIGO 2-1 GRADO 27	3	1
Profesional	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA, CÓDIGO 3-1 GRADO 10	1	0
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA, CÓDIGO 3-1 GRADO 23	3	0
	PROFESIONAL SECTOR DEFENSA, CÓDIGO 3-1 GRADO 21	1	0
Subtotal		13	2
Total		15	

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

9.2. 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 noviembre de 2023, de acuerdo con la expedición de los Decreto 077 de 2022, la planta de trabajadores oficiales se encuentra conformada por 353 personas, provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global, así:

Tabla 2 Provisión de Empleos de Trabajadores oficiales

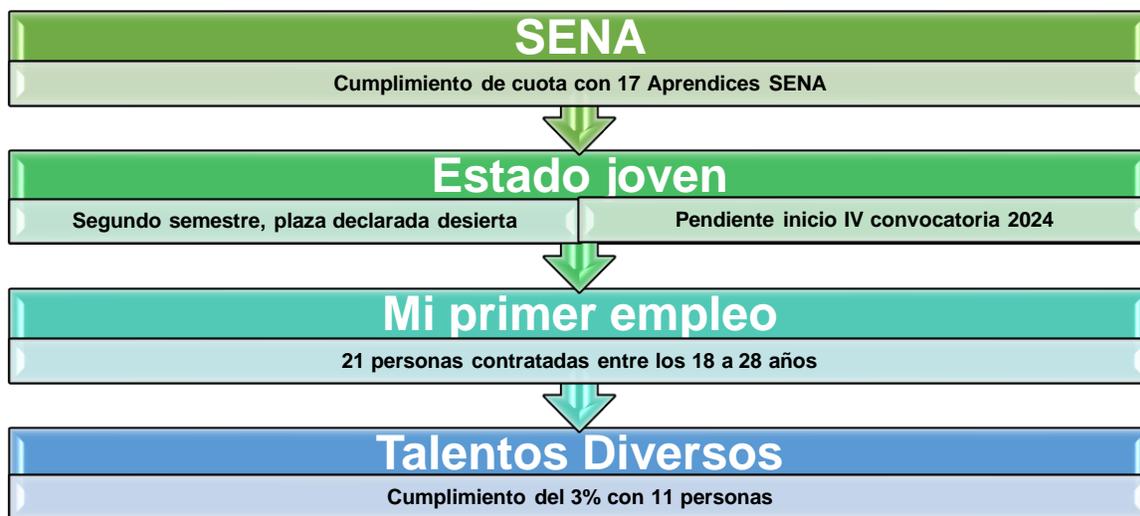
Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales		
Nivel	No. De Empleos Provistos	No. De Empleos Vacantes
Profesional Especializado	57	7
Profesional Universitario	209	5
Técnico	65	1
Asistencial	22	1
Sub Total	353	14
Total	367	

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

9.3. Cumplimiento Políticas de Gobierno

Teniendo en cuenta la normatividad vigente y el desarrollo de estrategias en pro del fortalecimiento de la diversidad e inclusión laboral tanto en los procesos de selección como el cumplimiento de políticas del sector público, la entidad ha efectuado a cabalidad con los siguientes programas y se han realizado las adecuaciones y adaptaciones necesarias para facilitar el acceso la adaptación y la productividad de las personas en el entorno laboral.

Figura 3 Cumplimiento políticas de gobierno



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

9.4. 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)

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.

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.

9.5. Necesidades de la planta de personal.

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 2024 de la siguiente manera:

Tabla 3 Necesidad de Personal Planta Global

Nivel	Cantidad de funcionarios	Vacantes activas
-------	--------------------------	------------------

Empleado Público	13	2
Trabajadores Oficiales	353	14
Subtotal	366	16
Total	382	

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

9.6. Vacantes temporales y Pre pensionados

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. A la fecha no se registran vinculaciones en esta modalidad.

Así mismo, Se identificaron (35) 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 4 Funcionarios Pre pensionados

Mujeres		Hombres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
67	1	66	1
65	2	64	3
63	1	62	1
61	3	61	2
60	2	60	2

18

59	2	59	3
58	1	Total	12
57	2		
56	1		
55	4		
54	4		
Total	23		

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

9.7. Procesos de sucesión, traslados y ascensos

Los planes de sucesión o líneas de remplazo en Caja Honor se gestionan actualmente alineados al Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales/ 2023 y a través de un Memorando Interno, el cual cuenta con una tabla que detalla los perfiles competentes para ejercer encargos y / o suplencia temporal o permanente.

Figura 4. Tabla de Perfiles

TITULAR		ENCARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	
NOMBRE	Nombre Centro Costo	NOMBRE	Nombre Centro Costo
	GERENCIA GENERAL	JOSE ANDRES JIMENEZ AMAYA	SUBGERENCIA FINANCIERA
MARTHA CECILIA MORA CORREA	OFICINA DE CONTROL INTERNO	DESIGNACION GSED Y/O OFICINA DE PLANEACION	DESIGNACION GSED Y/O OFICINA DE PLANEACION
JOSE ANDRES JIMENEZ AMAYA	SUBGERENCIA FINANCIERA	RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	JOSE ANDRES JIMENEZ AMAYA	SUBGERENCIA FINANCIERA
ADEL JOSE CAIDEDO CAMARGO	SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES	JOSE ANDRES JIMENEZ AMAYA	SUBGERENCIA FINANCIERA
RICARDO OSVALDO GONZALEZ VERA	SUBGERENCIA DE VIVIENDA Y PROYECTOS	RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
ALEJANDRO PERDOMO	OFICINA ASESORA DE GESTION DEL RIESGO (MIDDLE OFFICE)	RICARDO IGNACIO BECERRA BORRAS	OFICINA ASESORA DE INFORMATICA
RICARDO IGNACIO BECERRA BORRAS	OFICINA ASESORA DE INFORMATICA	ALEJANDRO PERDOMO	OFICINA ASESORA DE GESTION DEL RIESGO (MIDDLE OFFICE) O OFICINA ASESORA DE PLANEACION
LINA MARIA RENDON LOZANO	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	ADEL JOSE CAIDEDO CAMARGO	SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES
DIANA MARIA OSPINA HERRERA	OFICINA ASESORA JURIDICA	RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
JANEFREND CAROLINA DUCIARA GRANADOS	AREA DE CONTRATACION	RICARDO WILLIAM BENDECK ACEVEDO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
SANDRA MILENA ULLDA CALVO	AREA DE TESORERIA (FRONT OFFICE)	YAMILE CONSTANZA PEREZ	GRUPO DE PAGADURIA
YAMILE CONSTANZA PEREZ	GRUPO DE PAGADURIA	SANDRA MILENA ULLDA CALVO	AREA DE TESORERIA (FRONT OFFICE)
MILENA PATRICIA JURE IBÁÑEZ	AREA DE OPERACIONES (BACK OFFICE)	ADEL JOSE CAIDEDO CAMARGO	SUBGERENCIA DE ATENCIÓN AL AFILIADO Y OPERACIONES

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Respecto a los traslados, se tuvo en cuenta la Resolución 728 de 2018 en su artículo 27, en donde, para el año 2023, se efectuó análisis tanto de perfiles como de competencias, con el fin de generar cubrimiento de vacantes y/o

nuevas necesidades, en donde como resultado de la verificación, se generaron 45 rotaciones de funcionarios en la Entidad

Aunado a lo anterior, bajo la misma Resolución en su capítulo I y II, se verifico el cumplimiento de los requisitos para ascensos ya sea por vacancia o competencia, de los cuales 29 funcionarios fueron ascendidos en la Entidad.

10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2024, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales correspondientes a 16 vacantes (14) Trabajadores Oficiales y (2) Funcionarios Públicos asciende a la suma de \$ 1.847.953.698.

11. 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 5 Indicadores del plan.

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\text{Empleados que han salido de la empresa}}{\left(\frac{\text{Empleados al inicio} + \text{Empleados al final}}{2}\right)}$	≤ 17 %

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

12. RIESGOS

- Cumplimiento en los tiempos para cubrimiento de vacantes:
 - o Tiempo de los líderes en realizar las entrevistas y entregar los resultados a la persona del proceso de selección.
 - o Incumplimiento en los tiempos que se agendan para entrevistas por parte de líderes o personal encargado.
- Cuando las personas se retiren se debería tratar de retener el talento, ya que se ha invertido en la curva de aprendizaje y son perfiles potenciales que aportan a los procesos de la entidad.
- Reconocimiento de la labor de los colaboradores.

21

- Fortalecimiento de la inducción de personal y adaptación de la cultura organizacional

Elaboró:

Lina Paola Castañeda Moreno

Profesional Universitario 01

Revisó:

Coronel (RA) Norman Manuel Rey Torres

Jefe Área Talento Humano

Aprobó:

Ricardo William Bendeck Acevedo

Subgerente Administrativo