

Plan Anual Vacantes Y Previsión Del Talento Humano En La Empresa De Servicios Públicos De Guarne 2026.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE 2026.

1. OBJETIVO

El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano tiene como objetivo principal establecer y gestionar las vacancias definitivas que surjan en la planta de cargos de la Empresa de Servicios Públicos de Guarne durante el año 2025. Esto incluye la determinación del número de cargos a ser ocupados, los tipos de vinculación, los requisitos específicos para cada posición y los períodos de contratación. Adicionalmente, se busca realizar una previsión detallada del talento humano, incluyendo su caracterización y adecuación a las necesidades de la empresa, con el fin de asegurar una gestión eficaz y eficiente del recurso humano.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Identificar necesidades de personal para proveer los vacantes temporales o definitivas.

2. MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes para los funcionarios de Aquaterra Empresa de Servicios Públicos de Guarne. son las siguientes:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

“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 otras el Plan 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 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del talento humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del talento humano del Estado.

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual del Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a 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.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de talento humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del talento humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la elaboración de este Plan Anual se alinea con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En este contexto, se ha realizado un análisis exhaustivo que incluye:

- Identificación de Vacantes Definitivas: Se ha elaborado una relación detallada de los empleos que presentan vacancias definitivas y que requieren ser provistos para garantizar la continuidad y la calidad en la prestación de los servicios de la empresa.
- Gestión de Vacantes Temporales: Se ha incluido un apartado especial para las vacantes temporales, considerando aquellos cargos cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, comisiones, entre otras).
- Análisis de Requisitos y Perfiles: Se han definido claramente los requisitos y perfiles necesarios para cada una de las vacantes, asegurando así que la selección del personal sea acorde con las necesidades y expectativas de la empresa.
- Planificación Temporal: Se ha establecido un cronograma para la cobertura de las vacantes, tanto definitivas como temporales, considerando los tiempos administrativos y operativos necesarios para su efectiva implementación.

Este Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano es una herramienta dinámica que permite a la Empresa de Servicios Públicos de Guarne anticiparse y responder de manera eficiente a las necesidades de personal, asegurando así la continuidad y calidad en la prestación de sus servicios.

4. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

La planta de cargos de la Empresa de Servicios Públicos de Guarne, está aprobada mediante el Acuerdo N° 04 del 17 de agosto de 2021 y la conforman los siguientes empleos:

CARGO	NIVEL – CÓDIGO Y GRADO	NRO DE PLAZAS
Gerente	Directivo – 039 – 02	1
Asesor Control Interno	Asesor – 105 – 01	1
Director Jurídico	Directivo – 009 – 01	1
Director (<i>Financiero y Comercial</i>)	Directivo – 009 – 01	1
Director (<i>Técnico Acueducto y Alcantarillado</i>)	Directivo – 009 – 01	1

CARGO	NIVEL – CÓDIGO Y GRADO	NRO DE PLAZAS
Director (<i>Operativo Ambiental y de Aseo</i>)	Directivo – 009 – 01	1
Profesional Universitario	Profesional – 219 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Contratación</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Contable y presupuestal</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Compras y Bienes</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Talento Humano</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Gestión Documental</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Facturación Acueducto, Alcantarillado y PQRS</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Facturación Aseo y PQRS</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Administrativo (<i>Facturación Aseo y PQRS</i>)	Técnico – 367 – 01	1
Técnico Operativo (<i>Aseo</i>)	Técnico – 314 – 01	1
Técnico Operativo (<i>Acueducto y Alcantarillado</i>)	Técnico – 314 – 01	1
Conductor	Asistencial – 480 – 06	8
Operario 05 (<i>PTAP</i>)	Asistencial – 487 – 05	4
Operario 05 (<i>PTAR</i>)	Asistencial – 487 – 05	3
Operario 04 (<i>Oficial 1</i>)	Asistencial – 487 – 04	5
Operario 03 (<i>Oficial 2</i>)	Asistencial – 487 – 03	4
Operario 03 (<i>Recolección</i>)	Asistencial – 487 – 03	19
Operario 02 (<i>Planta de compostaje</i>)	Asistencial – 487 – 02	5
Operario 02 (<i>Barrido y limpieza</i>)	Asistencial – 487 – 02	12
Auxiliar Administrativo (<i>PQRS</i>)	Asistencial – 407 – 03	1
Auxiliar Administrativo (<i>Lector</i>)	Asistencial – 407 – 03	4
Auxiliar Servicios Generales	Asistencial – 470 – 01	1
TOTAL		83

Cinco (5) empleados públicos de libre nombramiento y remoción

Un (1) empleado público de período fijo

Sesenta y siete (77) trabajadores oficiales

Número y denominación de empleos en vacantes definitivas sin encargo: 3

Número de cargos ocupados como trabajadores oficiales: 73 cargos

Número de cargos ocupados como empleados públicos: 5 cargos

Funcionarios con situaciones administrativas. 2 funcionarios

Distribución Porcentual

NIVEL	Nro. EMPLEOS	%
Directivo	5	6%
Asesor	1	1%
Profesional	1	1%
Técnico	10	12%
Asistencial	66	80%

5. PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Actualmente, la Empresa de Servicios Públicos de Guarne no cuenta con empleados en trámite para acceder a la pensión de jubilación. En el evento de que se presente un retiro por pensión de jubilación, la empresa procederá a la contratación del trabajador oficial que ocupará la vacante. Este proceso se llevará a cabo teniendo en cuenta los requisitos y competencias establecidos en el manual de funciones, así como las necesidades funcionales y operativas de la Entidad. Esta medida garantiza una transición eficiente y la continuidad en la prestación de servicios.

6. PROYECCIONES DE RETIRO POR JUBILACIÓN

Hasta la fecha de elaboración de este plan, no se ha recibido ninguna nueva manifestación de intención de retiro por jubilación por parte de los servidores públicos de la entidad. Sin embargo, se mantendrá una vigilancia constante y una planificación proactiva para anticipar y gestionar de manera efectiva cualquier cambio futuro en la composición del personal debido a jubilaciones.

7. PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO

En la Empresa de Servicios Públicos de Guarne, actualmente se identifican 7 Trabajadores Oficiales en situación de pre-pensionados. Ante esta situación, la entidad se compromete a desarrollar estrategias enfocadas en facilitar el proceso de transición hacia el retiro. Estas estrategias incluirán la elaboración de actividades en el marco del retiro asistido, las cuales se desarrollarán a través del Plan de [continuación pendiente para especificar el nombre y detalles del plan]. Este programa buscará ofrecer soporte, orientación y asistencia a los empleados pre-pensionados, asegurando un proceso de retiro digno y bien planificado.

VACANTES DEFINITIVAS

Al 31 de diciembre de 2025 se identificaron 5 vacantes, las cuales finalizaron en la vigencia 2025.

MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2026, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes: De acuerdo con la naturaleza de la vacante (Empleado Público o Trabajador Oficial), la Gerencia realizará los procedimientos internos establecidos para la modalidad de provisión de acuerdo al tipo de empleo. Racionalización de la planta de personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y a la medición del impacto de las medidas previstas en el presente Plan se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2026.