

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2025

**EMPRESA DE SERVICIOS
PUBLICOS DE CHIA
EMSERCHIA E.S.P.**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO	4
2.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	4
3.	PROPÓSITO	4
4.	MARCO LEGAL.....	4
5.	ALCANCE	5
6.	METODOLOGÍA	5
7.	ANÁLISIS LA PLANTA ACTUAL.....	5
8.	PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES	7
9.	RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O POR JUBILACIÓN.....	8

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes se define como un instrumento técnico que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, así como aquellos que se encuentran en procesos de selección meritocrática. La información consignada en el presente documento facilita la planificación de los concursos de mérito para la proveer dichos empleos.

La Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHIA E.S.P. por medio del Plan Anual de Vacantes realiza la gestión del talento humano, actualizando la información principal de los cargos vacantes con el fin de identificar perfiles y el número de cargos existentes que deben ser objeto de provisión dentro de la Empresa para los cargos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y de periodo fijo para la vigencia 2024;

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

En ese sentido, la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, comprendiendo la naturaleza del empleo: libre nombramiento y remoción, periodo fijo y trabajadores oficiales.

2.1. OBJETIVO ESPECIFICO

Vincular Trabajadores Oficiales y/o Empleados Públicos competentes, adelantando el proceso de selección y de contratación. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

3. PROPÓSITO

Proveer para la vigencia 2025 los empleos vacantes en la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P. Así mismo vincular Trabajados Oficiales y/o Empleados Públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del proceso de selección y contratación.

4. MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - EMSERCHIA E.S.P., se ajusta a la normatividad que se rige para las entidades estatales y los principios rectores de la función pública.

Constitución Política de Colombia 1991, Título V, Capítulo 2, de la Función Pública:

- **Decreto 1083 de 2015**, "Artículo 2.2.22.3.14. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en los cuales Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan Anual de Vacantes".
- **Decreto 1499 de 2017**, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Decreto 2482 de 2012**: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3º, 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”.

- **Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, Literal B)** en el cual establece: “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”.
- **“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

5. ALCANCE

El plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, permite la planeación del talento humano durante la vigencia del año 2024 en la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., con el fin de identificar las diferentes formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando las medidas de ingreso, desempeño, capacitación y formación.

6. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Así mismo, se debe evaluar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto aprobado para la vigencia del año 2024.

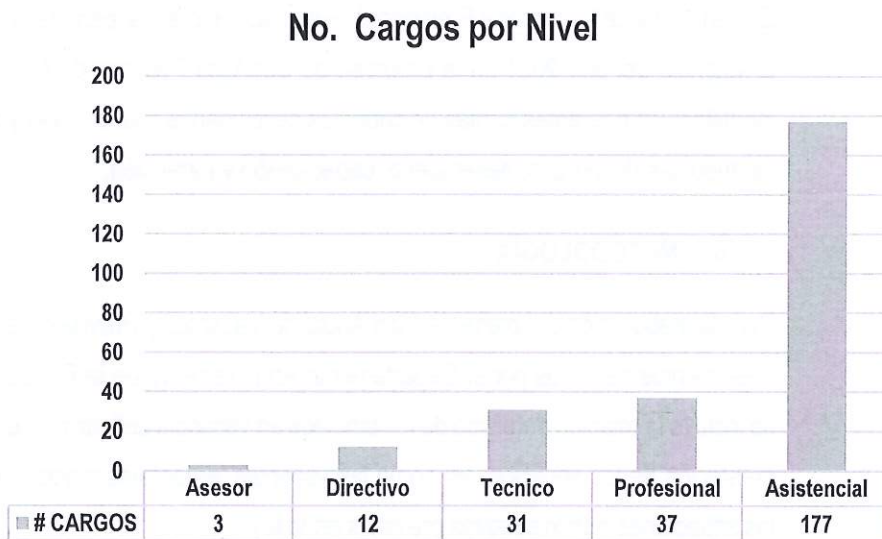
7. ANÁLISIS LA PLANTA ACTUAL

Mediante acuerdo 005 de fecha veinte (20) de mayo de año dos mil quince (2015), la Junta Directiva modifica la estructura organizacional y planta de personal a la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., adoptada mediante acuerdo 005 de 2013; y mediante Acuerdo 010 de fecha trece (13) de octubre del año dos mil diecisiete (2017), la Junta Directiva modifica y adopta la estructura administrativa de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHÍA E.S.P. adoptada mediante acuerdo 005 de 2015.

Por lo anterior, mediante Resolución No. 672 de fecha primero (01) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), la Gerencia de la empresa adopto la nueva planta de personal para la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., conformada por un total de doscientos quince (215) cargos.

Mediante Resolución No. 387 de fecha dos (02) de julio de dos mil veinticuatro (2024), la Gerencia establece la planta de personal para la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	# CARGOS
Asesor	3
Directivo	12
Tecnico	31
Profesional	37
Asistencial	177
TOTAL	260



A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEADOS PUBLICOS			
NIVEL	No. CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
Profesional	2	2	0
Asesor	3	1	2
Directivo	12	12	0
TOTAL	17	15	2

TRABAJADORES OFICIALES			
NIVEL	No. CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
Profesional	35	29	6
Técnico	31	30	1
Asistencial	176	163	13
TOTAL	242	222	20

8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

En la planta de personal de la Empresa de Servicios Publico de Chía – EMSERCHIA E.S.P., con corte al 31 de diciembre de 2024, existen veintidós (22) vacantes, las cuales se encuentran distribuidas así:

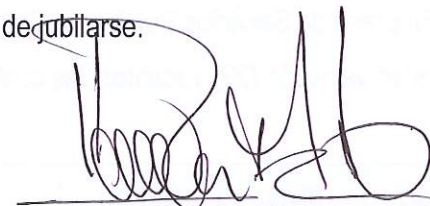
CARGO	CODIGO	NIVEL	GRADO	TIPO DE CONTRATO	# VACANTES
Asesor	105	Asesor	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	1
Conductor mecánico	482	Asistencial	04	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	Asesor	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	1
Operario	487	Asistencial	04	CONTRATO TERMINO FIJO	5
Operario	487	Asistencial	01	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Operario	487	Asistencial	02	CONTRATO TERMINO FIJO	2
Operario	487	Asistencial	03	CONTRATO TERMINO FIJO	4
Profesional Especializado	222	Profesional	04	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Profesional Universitario	219	Profesional	02	CONTRATO TERMINO FIJO	2
Profesional Universitario	219	Profesional	01	CONTRATO TERMINO FIJO	3
Técnico Operativo	314	Técnico	02	CONTRATO TERMINO FIJO	1
TOTAL					22

Cargos aprobados mediante Acuerdo 007 de fecha veintitrés (23) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024) y Adoptado mediante Resolución No. 387 de fecha dos (02) de julio del año dos mil veinticuatro (2024)

Que el proceso de vinculación de los empleos relacionados anteriormente, se realizara conforme a la necesidad de cada área a la cual se encuentra adscrito, con previa verificación del presupuesto asignado para la vigencia del año 2025 y teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 388 de fecha dos (02) de julio de 2024 para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales y para el de periodo Fijo, según la Resolución 525 de fecha treinta (30) de septiembre de 2020.

9. RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O POR JUBILACIÓN


Teniendo en consideración la normatividad legal vigente, se analizarán las hojas de vida de los funcionarios con el fin de verificar si por alguna de estas causales se puede generar vacante de empleo. Para la vigencia del año 2025 se verificará el estado de jubilación de los funcionarios que se estima que puedan estar a punto de jubilarse.



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
Gerente



GLORIA INES RODRIGUEZ
Sub. Directora de Talento Humano y SST



JIMENA RODRIGUEZ FAJARDO
Director Administrativo y Financiero

Proyecto Sebastián Camilo Jamaica Talero – Profesional Universitario de Talento Humano