



PLAN ANUAL VACANTE Y PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.P GUATAPÉ, ANTIOQUIA

1. **OBJETIVO.** Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo los cargos vacantes de la Planta de Personal de la E.S.P Guatapé, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes al finalizar cada año y acorde con la distribución de la planta que se determine para cada vigencia; así mismo, la previsión del talento humano y su caracterización.

2. **METODOLOGÍA.** Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta 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 y que se deben proveer 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.

3. **ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.** La planta de cargos de la E.S.P de Guatapé, está aprobada mediante el Acuerdo nro 02 de 2014 y la conforman los siguientes empleos :

NIVEL	EMPLEO	No. de plazas
Directivo	Gerente	1
Profesional	Coordinador Acueducto, Alcantarillado y Aseo	1
Técnico	Coordinador sistema de gestión integral, social y documental	1
Asistencial	Auxiliar administrativo	2
	Operario calificado (fontanero, aguas residuales, agua potable)	3
Operativo	Operario relleno sanitario	4
	Auxiliar de servicios generales	5
	Conductor vehiculo compactador de residuos sólidos	1
TOTAL		18

Número y denominación de empleos en vacantes definitivas sin encargo: 0

Número de cargos ocupados como trabajadores oficiales: 17 cargos

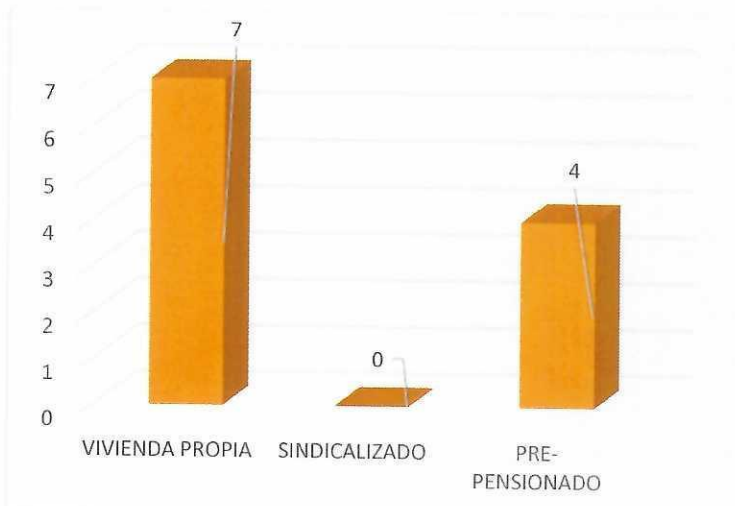
Número de cargos ocupados como empleados públicos: 1 cargo

Funcionarios con situaciones administrativas. 0 funcionarios

4. **PREVISION DE TALENTO HUMANO.** La E.S.P de Guatapé tiene un empleado en trámite para acceso a la pensión de jubilación. Una vez se materialice dicho retiro se procederá a realizar el contrato respectivo de dicho trabajador oficial teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el manual de funciones y las necesidades funcionales de la Entidad.



En calidad de retén social, se encuentran cuatro (4) casos, con los cuales es importante programar acciones hacia el retiro, una vez inicien su trámite para acceder a la pensión.



5. PROYECCIONES DE RETIRO POR JUBILACIÓN. A la fecha de resolución del presente plan no se ha recibido nueva manifestación de intención de retiro por jubilación por parte algún servidor público.

Es importante asegurar que la previsión del talento humano se realice de la manera más inmediata posible ante una situación de vacancia, para efectos de asegurar la prestación de los servicios tanto misionales como administrativos.