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

GUATAPÉ, ANTIOQUIA 2026

INTRODUCCION

El plan anual de vacantes y previsión del talento humano contiene la descripción de la planta de la entidad, refiriendo de forma expresa los que se encuentran en vacancia definitiva y su respectiva identificación por nivel, código y grado, además de la ubicación dentro de las diferentes dependencias que integran la estructura de la Entidad.

De igual forma este plan se fundamenta en las disposiciones legales y normativas relacionadas con el tema de empleo público en cuanto a la Empresa de servicios públicos de Guatapé S.A.S.E.S. P, Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del talento humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Empleos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

1. OBJETIVO.

Establecer las vacancias definitivas que se presenten en la planta de cargos de la Empresa de Servicios Públicos de Guatapé E.S.P, considerando número de cargos a ocupar, tipos de vinculación, requisitos y periodos; así mismo, la previsión del talento humano y su caracterización.

En conclusión, el Plan Institucional Anual de Previsión de Empleos y Vacantes de Empresas Públicas de La Empresa de Servicios Públicos de Guatapé SAS ESP., se desarrollará tomando como insumo algunas variables de la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y en la medida que alcance un proceso de maduración e integración se incluirán nuevas variables que permitan identificar, evaluar, medir y tomar decisiones relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

2. METODOLOGÍA.

La previsión del talento humano en la Empresa de Servicios públicos de Guatapé es una función estratégica que consiste en determinar la cantidad y la calidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional, a partir del análisis de las prioridades, objetivos y necesidades del servicio publico que presta la entidad, estableciendo los mecanismos necesarios para garantizar la disponibilidad del talento humano idóneo.

En este sentido, el procedimiento básico para adelantar la previsión del talento humano comprende las siguientes etapas:

- Análisis de las necesidades de personal, teniendo en cuenta estructura organizacional, los procesos misionales y de apoyo, la carga laboral y los proyectos institucionales.
- Análisis de la disponibilidad de personal, considerando la planta de personal vigente, las vacantes existentes, las situaciones administrativas y las competencias del talento humano actual.
- Determinación de medidas de cobertura, orientadas a suplir las necesidades identificadas mediante provisión de vacantes, encargos, reubicaciones, contratación temporal u otras estrategias permitidas por la normatividad vigente.

REFERENTE METODOLOGICO GENERAL

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y previsión del recurso humano 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 de Junta Directiva N° 03 del 12 de Julio de 2021 y la conforman los siguientes empleos:

A la fecha de enero de 2026 se cuenta con 28 servidores públicos.

NIVEL	EMPLEO	NÚMERO DE PLAZAS
DIRECTIVO	GERENTE	1
	SUBGERENTE	1
PROFESIONAL	COORDINADOR ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR EN TESORERIA	1
	AUXILIAR EN FACTURACIÓN	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	APRENDIZ	1
OPERATIVO	OPERADOR DE LA PLANTA PTAP	1
	FONTANERO	1
	AUXILIAR ACUEDUCTO	2
	OPERADOR DE LA PLANTA PTAR	1

	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	15
	CONDUCTOR	1
	TOTAL EMPLEOS	**28**

4. PREVISION DE TALENTO HUMANO.

Dentro del proceso de previsión de los recursos humanos, esta empresa, busca proveer los movimientos que puedan presentarse con los funcionarios, con el objetivo de buscar alternativas eficientes y oportunas para suplir las vacantes que puedan darse.

Para lo anterior contamos con un proceso de selección y nombramiento fortalecido, con el cual se busca responder a las necesidades de personal para garantizar la prestación del servicio en debida forma. Además de lo anterior, las modificaciones introducidas a la planta de personal que se administra electrónicamente, nos permiten identificar en tiempo real: número de funcionarios a nivel general y por dependencia, la edad, antigüedad en la entidad, preparación académica, experiencia laboral, naturaleza de su nombramiento entre otros.

La E.S.P de Guatapé tiene 1 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.

INGRESOS

Planta de personal con corte a junio de 2025

NIVEL JERARQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PERIODO FIJO	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
DIRECTIVO	2	0	0	2
PROFESIONAL	0	0	1	1

ASISTENCIAL	0	2	2	4
OPERATIVO	0	17	7	24
TOTAL GENERAL				31

DESVINCULACIONES

Durante la vigencia 2025 e inicios del año 2026 se presentaron las siguientes novedades.

MOTIVO DESVINCULACION	NUMERO DE SERVIDORES
RECONOCIMIENTO DE PENSION	1
FALLECIMIENTOS	0
RETIRO – RENUNCIA	4
TERMINACION DE CONTRATOS SIN JUSTA CAUSA	0
TOTAL GENERAL	5

De los que se retiraron fue por renuncia y aspiración a una nueva entidad o cargo laboral; durante la salida del empleado se fue buscando el ingreso de nuevo para suplir y no dejar vacante el puesto.

Planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025

NIVEL JERARQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PERIODO FIJO	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
DIRECTIVO	2	0	0	2
PROFESIONAL	0	0	1	1

ASISTENCIAL	0	2	2	4
OPERATIVO	0	14	7	21
TOTAL GENERAL				28

5. PROYECCIONES DE RETIRO POR JUBILACIÓN. A la fecha de resolución del presente plan, 1 Empleado se ha jubilado (Auxiliar de Servicios Generales)

6. PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.

En la empresa de servicios públicos de Guatapé no aplica programa de retiro asistido.

7.MARCO NORMATIVO

El plan anual de vacantes tiene sustenta y se desarrolla en consideración a las siguientes disposiciones normativas:

- Decreto 1083 de 2015: En su artículo 2.2.22.3, literal C) expresa que la Gestión del Talento Humano cuenta con varios planes dentro de los cuales se contempla el Plan Anual de Vacantes.

- Artículo 15. Las Unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal las siguientes:

  a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
  b) 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 612 de 2018: Este decreto fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado; en su Artículo 1 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes

institucionales y estratégicos al Plan de Acción, entre ellos el Plan Anual de Vacantes.

- 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 artículo3º. 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.