

# PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

## EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA S.A.S E.S.P

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del talento humano es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal para contar con datos reales de la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes definitivas de toda entidad pública y para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad. Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

La Gerencia, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV) y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PTH), Así, de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia (en adelante C.N.) que establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Determinan así la obligación en cabeza de las autoridades administrativas de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, a partir de un efectivo diseño de sus procedimientos. Por lo anterior, con el propósito fundamental que la Entidad cuente con el adecuado talento humano para el cumplimiento de sus funciones, el presente PLAN pretende partir de un análisis descriptivo del total de vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata, dicho plan favorecerá la racionalidad de los procesos de selección. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

Así mismo, se pretende dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 mediante la cual se debe garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de

las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, evitando toda forma de discriminación a las personas por su discapacidad, por lo cual se requiere reglamentar en la entidad la Política de discapacidad y generar acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

## **2. OBJETIVO GENERAL**

El Plan Anual de Vacantes 2025, tiene por objetivo proveer a la Entidad de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Entidad, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

### **2.1. Objetivos Específicos**

- Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
- Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.
- Proveer a la Entidad de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

## **3. ALCANCE**

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la Entidad. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

## **4. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015

## **5. MARCO CONCEPTUAL**

**5.1. Carrera administrativa:** Definida como “un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la

preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes”<sup>1</sup> .

### **5.2. Niveles Jerárquicos**

Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	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.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFP

### **5.3. Formas de provisión**

5.3.1 Encargo El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”

5.3.2. Nombramiento Provisional El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

5.3.3. Sin Proveer En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

5.3.4. Vacante Definitiva Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

<sup>1</sup> C. Const., Sent. C-288, may. 20/2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt

## 6. REPORTE VACANTES

### 6.1. Vacante Definitiva

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
0	0	0	0
0%	0%	0%	0%

Elaboración propia- 2025.

### 6.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA S.A.S E.S.P, está conformada por un total de un (1) empleos, las vacantes son distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- Vacantes definitivas: 0
- Vacantes temporales: 0
- Empleos temporales: 0

Profesional: 0

Técnico: 0

Asistencial: 0

Vacantes definitivas: 0

Contrato a término fijo ley 50: 0

Libre nombramiento y remoción: 1

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 100%.

### 6.3 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. Para la vigencia 2025, no se espera la provisión de cargos por concurso público de méritos. Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, por tratarse de cargos que no son de carrera administrativa, se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Entidad.

### 6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia se analizó las hojas de vida de los servidores de la Entidad con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su

debido momento.

#### **6.5 PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.**

En DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA S.A.S E.S.P, se encuentran (0) empleados en situación de pre-pensionados; a lo cual desde la entidad se desarrollarán estrategias que permitan ir elaborando actividades en el marco del retiro asistido. Estas actividades se desarrollarán por medio del Plan de Bienestar e Incentivos.

#### **6.6 ESTUDIO DE PLANTA TEMPORAL.**

En DE EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA S.A.S E.S.P, se realizará el estudio técnico para determinar la viabilidad y conveniencia, de la planta de cargos temporal.

### **7. CONCLUSIÓN**

La Gerencia DDE LAEMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA S.A.S E.S.P deberá remitir continuamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MERITO Y LA OPORTUNIDAD –SIMO–, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información en la medida que se presenten nuevas situaciones. De esta manera, se consolidará la Oferta Publica de Empleos – OPEC–, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

### **8. BIBLIOGRAFÍA**

Amaya, D. Betancur, L. Corredor, Y. Hernández, H. Rosalba, B. Vigoya, A. “PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS”. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2005.

López Medina, Diego. “MANUAL DE ESCRITURA JURÍDICA”. Legis. Bogotá, 2005.