

# PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2022



La planeación anual de vacantes es una herramienta que nos permite cuantificar el personal que se requiere en la entidad y así mismo poder realizar la previsión de Recurso Humano la cual es fundamental en las entidades públicas para cumplir con su cometido institucional, planeación, presupuestación y gestión de las entidades.

## 1. Tabla de contenido

2. OBJETIVO.....	2
3. ALCANCE Y RESPONSABLES.....	2
4. METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	2
5. PROVISIÓN DE LA PLANTA .....	3
5.1 Vinculación.	3
5.2 Movilidad.	4
5.3 Permanencia.	4
5.4 “Causales de Retiro del Servicio”.	4
6. PLAN ANUAL DE VACANTES .....	5
7. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE.....	6

## 2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes de **la Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.**, tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

## 3. ALCANCE Y RESPONSABLES

Este plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar en **la Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.**, la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El responsable de presentar el plan anual de vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera o quien haga sus veces en la Oficina Administrativa y Financiera.

## 4. METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El presente Plan Anual de Vacantes de **la Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.**, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el plan Estratégico de Recursos Humanos.

Además, para la elaboración de este plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

**Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, por alguna de las siguientes situaciones: Renuncia del titular, muerte, pensión, pérdida de derechos de carrera administrativa.

**Vacantes temporales:** Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas: Vacaciones, licencia, comisión. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido

**"CUMPLIMOS CON SEGURIDAD"**

Calle 1 Carrera 5 A. Barrio Minuto De Dios - Cel. 315 690 39 53 Restrepo Meta

Web: [www.aguavivaesp.gov.co](http://www.aguavivaesp.gov.co) - correo electrónico: [ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co](mailto:ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co)

en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

**Vacantes provistas en encargo:** Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

**Vacantes provistas en provisionalidad:** procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.

## 5. PROVISIÓN DE LA PLANTA

El Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera como Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces, actualizará el Formato Plan Anual de Vacantes, creado por **la Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.** – Oficina Administrativa y Financiera, donde se relacionaran las Vacantes Definitivas a proveer por cualquier motivo que se genere, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1

### 5.1 Vinculación.

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

**La Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.**, cuenta con un procedimiento de vinculación de personal, en el que están establecidos los formatos para los estudios de verificación y cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente para tal fin, y de acuerdo a los parámetros de la Ley 909 de 2004.

La provisión de estos empleos se regularán teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSC N° 003 del 11 de junio de 2014, informó que de conforme con el Auto del 05 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012, “a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente.”.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004.

**"CUMPLIMOS CON SEGURIDAD"**

## 5.2 Movilidad.

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 “**Movimientos de Personal**”, los cuales corresponden a:

- 1- Traslado o Permuta
- 2- Encargo
- 3- Ascenso.

Estas situaciones se pueden presentar cuando por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

## 5.3 Permanencia.

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito
- Cumplimiento
- Evaluación
- Promoción de lo público

## 5.4 “Causales de Retiro del Servicio”.

### Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

**"CUMPLIMOS CON SEGURIDAD"**

Calle 1 Carrera 5 A. Barrio Minuto De Dios - Cel. 315 690 39 53 Restrepo Meta

Web: [www.aguavivaesp.gov.co](http://www.aguavivaesp.gov.co) - correo electrónico: [ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co](mailto:ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co)

- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Supresión del empleo.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. (Ley 909 de 2004, art. 41)

## 6. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Grupo de Talento Humano de la Oficina Administrativa y Financiera tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la **Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P.**, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de **carrera administrativa** que se encuentran en **vacancia definitiva** y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 31 de Diciembre de 2020.

CODIGO SIGEP	ENTIDAD	ORDEN	CLASIFICACION ORGANIZA	No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION DE MANUAL DE FUNCIONES	PLANTA POR NORMA (No. DE EMPLEOS)	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TECNICO			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASESOR			TOTAL VACANTES A 31/12/2020	OBSERVACIONES
							PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER		
se esta gestionando el registro	EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE RESTREPO - AGUAVIVA SA ESP	Territorial	Ejecutiva	2	16/01/2020	45	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	Actualmente no hay vacantes

*La entidad cuenta con 45 trabajadores oficiales, de los cuales a la fecha se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo.*

## Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

**"CUMPLIMOS CON SEGURIDAD"**

Calle 1 Carrera 5 A. Barrio Minuto De Dios - Cel. 315 690 39 53 Restrepo Meta  
Web: www.aguavivaesp.gov.co - correo electrónico: ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co

La Empresa de Servicios Públicos de Restrepo – Aguaviva S.A. E.S.P., está adelantando las gestiones, para realizar el reporte de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 7. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

**CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso

**ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

**PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

**VACANTE DEFINITIVA:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

*Original Firmado*

**LEIDY TATIANA BOHÓRQUEZ AGUILERA**  
**Jefe Administrativa y Financiera**

Reviso: Heidy Jineth Guevara Alvarez  
Cargo: Gerente

**"CUMPLIMOS CON SEGURIDAD"**

Calle 1 Carrera 5 A. Barrio Minuto De Dios - Cel. 315 690 39 53 Restrepo Meta  
Web: [www.aguavivaesp.gov.co](http://www.aguavivaesp.gov.co) - correo electrónico: [ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co](mailto:ventanillaunica@aguavivaesp.gov.co)