

 Emsercota S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE COTA	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión: 2		GE PL-3
Fecha: 31 de enero de 2025		Página 1 de 9

PLAN ANUAL DE VACANTES

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DE COTA
EMSERCOTA S.A. E.S.P.**

VIGENCIA 2026

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el activo más valioso de cualquier organización, siendo factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la prestación eficiente de servicios públicos. En este contexto, la planificación estratégica del recurso humano se convierte en una herramienta fundamental para garantizar la continuidad operativa y el desarrollo organizacional.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico y estratégico de gestión del talento humano que permite identificar, analizar y proyectar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o que eventualmente quedarán vacantes durante la vigencia fiscal, alineando las necesidades institucionales con los recursos presupuestales disponibles y el marco normativo vigente.

La Empresa de Servicios Públicos de Cota EMSERCOTA S.A. E.S.P., en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, presenta el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026. Este plan abarca todas las modalidades de vinculación: cargos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y empleados de periodo fijo.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes existentes, la proyección de modalidades de provisión según la naturaleza de cada cargo, y la identificación de empleos que quedarán vacantes durante 2026 por retiro forzoso, jubilación, rotación voluntaria u otras situaciones administrativas. Adicionalmente, incorpora el análisis de costos y su correspondencia con el presupuesto aprobado, garantizando la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

2. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal e identificar la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de EMSERCOTA S.A. E.S.P. cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, teniendo en cuenta la naturaleza del empleo: libre nombramiento y remoción, periodo fijo y trabajadores oficiales.

2.1. OBJETIVO ESPECIFICO

Vincular trabajadores oficiales y empleados públicos competentes, adelantando el respectivo proceso de selección y contratación. Así como implementar las 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 de altere el normal funcionamiento de las dependencias.

3. PROPÓSITO

Proveer para la vigencia 2026 los empleos vacantes de EMSERCOTA S.A. E.S.P., así mismo vincular trabajadores 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 EMSERCOTA S.A. E.S.P, se ajusta a la normatividad que se rige para las entidades estatales y los principios rectores de la función pública.

NORMA	CONCEPTO APLICABLE
Ley 909 de 2004, Literal b) artículo 15, Artículo 24 modificado por la Ley 1960 de 2019	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". <i>Encargo.</i> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.
Decreto 2482 de 2012, Literal c) artículo 3°	"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 1227 de 2005, <i>Artículo 110</i>	Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"
Decreto 1083 de 2015, <i>Artículos 2.2.6.3, 2.2.19.2.2, 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3 y 2.2.5.5.42</i>	<p><i>Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.</i> Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".</p> <p><i>Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos.</i> Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.</p> <p><i>Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.</i> 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".</p> <p><i>Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.</i> Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".</p> <p><i>Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.</i> El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".</p>

5. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE:

- **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.
- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública, el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades

para el acceso al servicio público, la capacitación y 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 en provisionalidad.
- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentra en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

6. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de EMSERCOTA S.A. E.S.P. tiene alcance institucional para la vigencia 2026 y abarca la identificación, análisis y proyección de las necesidades de personal, tanto cuantitativas (número de cargos) como cualitativas (perfiles y competencias requeridos), en todas las modalidades de vinculación laboral: libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y empleados de periodo fijo.

Este plan define las estrategias para atender dichas necesidades a través de procesos de selección, ingreso, evaluación del desempeño, capacitación y formación del talento humano, asegurando una asignación eficiente de recursos dentro del marco presupuestal aprobado.

7. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente plan anual de vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administración de la Función Pública DAFFP, así las cosas; 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 previas 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 2026.

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Cota EMERCOTA S.A. E.S.P está reglamentada por los siguientes Acuerdos Municipales:

- Acuerdo No. 02 de 18 de septiembre de 2024 "POR EL CUAL SE MODIFICA Y ADOPTA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE COTA "EMERCOTA S.A. E.S.P." Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES."
- Acuerdo No. 03 de 18 de septiembre de 2024 "POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA Y MODIFICA EL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE COTA EMERCOTA S.A. E.S.P Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

La Gerencia de la Empresa de Servicios Públicos de Cota adoptó la nueva planta de personal para EMERCOTA S.A. E.S.P conformada por un total de cincuenta y cuatro (54) cargos, distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL EMERCOTA		
DENOMINACION DE CARGO	NIVEL	CARGOS
AREA ADMINISTRATIVA		
Gerente	Directivo	1
Subgerente Corporativo	Directivo	1
Jefe de Control de Interno	Directivo	1
Director Financiero y Comercial	Directivo	1
Profesional Universitario Financiero	Profesional	1
Profesional Universitario Administrativo	Profesional	1
Profesional Universitario Jurídico	Profesional	1
Profesional SST	Profesional	1
Técnico Administrativo Almacén	Técnico	1
Técnico Administrativo Sistemas	Técnico	1
Técnico Administrativo PQR	Técnico	1
Técnico Administrativo Comercial	Técnico	1
Asistente Administrativo	Técnico	1
Secretaria de Gerencia	Asistencial	1
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	1
TOTAL ADMINISTRATIVA		15

AREA ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO		
Subgerente Tecnico y Operativo	Directivo	1
Profesional Universitario Operativo	Profesional	1
Tecnico Acueducto y Alcantarillado	Tecnico	1
Conductor Equipo Succión Presión	Asistencial	1
Operario	Asistencial	12
TOTAL ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO		16
AREA ASEO		
Tecnico de Aseo	Tecnico	1
Conductor de Aseo	Asistencial	4
Auxiliar de recolección, barrido y limpieza	Asistencial	18
TOTAL ASEO		23
TOTAL PLANTA DE PERSONAL EMSERCOTA		54

La tabla adjunta presenta la planta de personal actual distribuida conforme el tipo de vinculación y nivel jerárquico:

PLANTA DE PERSONAL	
NIVEL	TOTAL
DIRECTIVO	5
PROFESIONAL	5
TECNICO	7
ASISTENCIAL	37
TOTAL CARGOS	54

EMPLEADOS PUBLICOS			
NIVEL	CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
DIRECTIVO	5	5	0
PROFESIONAL	0	0	0
TECNICO	0	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0
TOTAL CARGOS	5	5	0

TRABAJADORES OFICIALES			
NIVEL	CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
DIRECTIVO	0	0	0
PROFESIONAL	5	5	0
TECNICO	7	6	1
ASISTENCIAL	37	37	0
TOTAL CARGOS	49	48	1

8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

En la planta de personal de EMSERCOTA S.A. E.S.P. con corte a 31 de diciembre de 2025, existe una (01) vacante distribuida así:

CARGO	CÓDIGO	NIVEL	GRADO	NATURALEZA CARGO	# VACANTES
Tecnico Operativo Acueducto y Alcantarillado	314	Tecnico	1	Trabajador Oficial	1

Que el proceso de vinculación del empleo relacionado anteriormente, se efectúa conforme a la necesidad del área a la cual se encuentra adscrito, con previa verificación del presupuesto asignado para la vigencia 2026 y el cumplimiento de los requisitos para su nombramiento.

8.1 RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O POR JUBILACIÓN

Para la vigencia 2026 de acuerdo al personal y estado actual es probable que se presente el retiro de personas por concepto de jubilación y el retiro de una persona por cumplimiento de edad de retiro forzoso.

MUJER

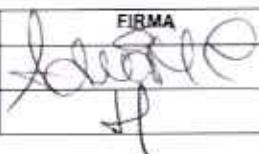
CARGO	CODIGO	NIVEL	NATURALEZA CARGO	EDAD	MOTIVO
Auxiliar de Servicios Generales	470	Asistencial	Trabajador Oficial	59 años	Pension de Vejez

HOMBRE

CARGO	CODIGO	NIVEL	NATURALEZA CARGO	EDAD	MOTIVO
Operario Acueducto y Alcantarillado	487	Asistencial	Trabajador Oficial	62 Años	Pension de Vejez
Operario Acueducto y Alcantarillado	487	Asistencial	Trabajador Oficial	63 Años	Pension de Vejez
Operario Acueducto y Alcantarillado	487	Asistencial	Trabajador Oficial	64 Años	Pension de Vejez
Operario Acueducto y Alcantarillado	487	Asistencial	Trabajador Oficial	68 Años	Por Edad de Retiro Forzoso
Operario Acueducto y Alcantarillado	487	Asistencial	Trabajador Oficial	70 Años	Por Edad de Retiro Forzoso
Auxiliar de Recolección, Barrido y Limpieza	470	Asistencial	Trabajador Oficial	68 Años	Por Edad de Retiro Forzoso

AIDA PARDO CARRILLO
Subgerente Corporativo

ANDRÉS FELIPE RINCON DAMIÁN
Gerente

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
PROYECTÓ	Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario Administrativo- EMSERCOTA S.A E.S.P	
REVISÓ	Sandra Lorena Mondragón H- Jefe de Oficina de Control Interno- – EMSERCOTA S.A E.S.P.	