

	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 1 de 8

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2025

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE COTA EMSERCOTA S.A. E.S.P.

Introducción

El plan anual de vacantes se define como un instrumento técnico que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva.

La Empresa de Servicios Públicos de Cota EMSERCOTA S.A. E.S.P. por medio del Plan Anual de Vacantes realiza la gestión del talento humano, actualizando la información principal de los cargos vacantes con el fin de identificar perfiles y el número de cargos existentes que deben ser objetos de provisión dentro de la empresa para los cargos de libre nombramiento y remoción; trabajadores oficiales y de periodo fijo para la vigencia 2025.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

En este sentido, EMSERCOTA S.A. E.S.P. tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 2 de 8

1. Objetivo

El plan anual de vacantes tiene por 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, comprendiendo la naturaleza del empleo, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y trabajadores oficiales.

2. Objetivo específico

Vincular trabajadores oficiales y empleados públicos competentes, adelantando el 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 2025 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.

Constitución Política de Colombia 1991, Título V, Capítulo 2 de la Función Pública:

"DECRETO 1083 DE 2015 ...ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 3 de 8

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Quando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

PARÁGRAFO 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015. (Decreto 612 de 2018, art. 1)"

"Decreto 1499 de 2017 CAPÍTULO 3 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.... ARTÍCULO 2.2.22.3.13 Programas de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas."

"LEY 909 DE 2004....Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 4 de 8

1. Las unidades de personal o quienes hagan 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;
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;
- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

5. Alcance

El plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos, permite la planeación del talento humano durante la vigencia 2025 en EMSERCOTA S.A. E.S.P., con el fin de identificar las diferentes formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, considerando las medidas de ingreso, desempeño, capacitación y formación.

6. Metodología

Para la elaboración del presente plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos se atendieron los lineamientos definidos por el departamento de administración de la función pública DAFP, así las cosas, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la

	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 5 de 8

adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encentren en cualquiera de las situaciones administrativas previas en la ley.

Así mismo, se debe evaluar los costos de personal derivadas de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto aprobado para la vigencia del año 2025.

7. Análisis de Planta

Mediante Acuerdo No. 02 de 2024 "POR EL CUAL SE MODIFICA Y ADOPTA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE COTA "EMSERCOTA S.A. E.S.P." Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES." De septiembre 18 de 2024, y Acuerdo No. 03 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 EMSERCOTA S.A. E.S.P Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" De septiembre 18 de 2024.

Por lo anterior, la Gerencia de la empresa adopto la nueva planta de personal para EMSERCOTA S.A. E.S.P conformada por un total de cincuenta y siete (57) cargos, distribuidos de la siguiente manera:



 Emsercota S.A. <small>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 6 de 8

PLANTA DE PERSONAL EMSERCOTA		
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
Tecnico Administrativo Almacen	Tecnico	1
Tecnico Administrativo Sistemas	Tecnico	1
Tecnico Administrativo PQR	Tecnico	1
Tecnico Administrativo Comercial	Tecnico	1
Asistente Administrativo	Tecnico	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

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

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

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

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 2024, no existen vacantes.

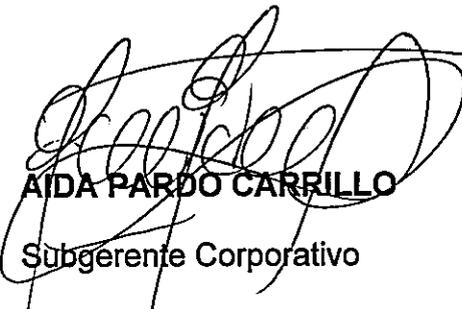
Retiro del servicio por edad de retiro forzoso o por jubilación

 Emsercota S.A. <small>EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 8 de 8

Teniendo en consideración la normatividad legal vigente, se analizarán las hojas de vida de los funcionarios con el fin de verificar si por alguna de estas causales se puede generar vacante de empleo.

Para la vigencia 2025 de acuerdo al personal y estado actual se presentará el retiro de dos personas por edad de retiro forzoso y por jubilación.

AREA ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO		
Profesional Universitario Operativo	Profesional	1
Operario	Asistencial	1
TOTAL ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO		2


AIDA PARDO CARRILLO
 Subgerente Corporativo


ADRIANA MILENA CORDOBA CANO
 Profesional Universitario Administrativo

Proyecto: Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario Administrativo

