PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP

ESPA 2021

ESPA

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro -Acacías
Teléfonos: 6469723-6574602

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

1. MARCO LEGAL 4

2. MARCO CONCEPTUAL 4

3. OBJETIVOS 6

3.1. GENERAL 6

3.2. ESPECIFICOS 6

4. ALCANCE 6

5. METODOLOGÍA 6

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL 7

6.1 ANALISIS PROVISION DE EMPLEADOS 8

6.1.1. Provision Transitoria de Empleados Vacantes 8

6.1.2 Retiro del Servicio Por Edad de Retiro Forzoso o Por Jubilación 8

7. PLAN ANUAL DE VACANTES 8

INTRODUCCIÓN

Conforme a los lineamientos establecidos en la Constitución Política de Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Publica, la Comisión Nacional del Estado Civil y demás normas que regulan, a las entidades públicas se hace necesario establecer el plan Anual de Vacantes de la Empresa de Servicios públicos de Acacias E.S.P.-ESPA.

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de vital importancia cuyo propósito, es administrar y actualizar la información sobre los cargos que se encuentran vacantes de la ESPA, con el fin de realizar la programación de provisión de empleos a término fijo y/o indefinido y de libre nombramiento y remoción que se deben proveer teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal para ocuparlo.

De igual manera, nos permite tener una proyección de los empleos a término fijo o indefinido y de libre nombramiento y remoción teniendo en cuenta los perfiles y números de cargos existentes que deban ser cubiertos para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la empresa. Por consiguiente, se apdotara el Plan anual de vacantes en la ESPA estableciendo cuales son las necesidades de personal de planta que existe en la actualidad para el cumplimiento de la misión institucional.

1. MARCO LEGAL

Decreto 1083 de 2015, "Articulo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.

Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (..)..

c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1499 de 2017, capitulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestion.

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) del artículo 3°, el cual determina "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 publica enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, Literal b) en el cual establece: "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Publica, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

2. MARCO CONCEPTUAL

Contrato a Termino Fijo: Un contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, aunque sí renovable. Respecto de su prórroga deben establecerse límites cuando se trata de contratos inferiores a un (1) año. Conozca los aspectos más importantes de este contrato.

El contrato de trabajo a término fijo: se encuentra dispuesto a través del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–. Este artículo indica que este tipo de contrato debe ser celebrado por escrito.

Contrato a Termino Indefinido: Se considera que existe un contrato de trabajo a término indefinido cuando en él no se pacta un tiempo de duración; cuando no se pacta una fecha de terminación, es decir, no se define en el contrato cuándo se terminará ni cuánto durará, por lo tanto no es posible determinar la fecha de terminación.

Según el artículo 45 del Código sustantivo del trabajo, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración.

Libre nombramiento y Remocion: de acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente de elección popular, de **libre nombramiento y remoción** y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

Ahora bien, la 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*»

Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales; y de adopción de planes, programas y proyectos.

Administrativo: Agrupa a los cargos y con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

Empleo: 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. (Articulo 2° del Decreto 770 de 2005).

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contemplo la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple, sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleos públicos y los trabajadores oficiales.

Esta clasificación se remonta a la ley de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleos públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales

Vigilado Superservicios

del estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleos públicos, quienes están vinculados a los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función publica."

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar, administrar y actualizar la información de vacantes de acuerdo a las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

3.2. ESPECIFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la entidad
- Proyectar las necesidades de los recursos humanos, de forma que la empresa pueda suplir sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.

4. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, despido, capacitación y formación.

5. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP. Por lo tanto, 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.

Vigilado Superservicios

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Empresas de Servicios Públicas de Acacias ESP, según el Acuerdo No. 005 del 20 de junio de 2011, la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P., cuenta con una planta de personal conformada por un total de noventa y ocho (98) funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Ocupación Planta corte 31 de octubre de 2020

NIVEL	AUTORIZACIÓN ACUERDO 005/2011
DIRECTIVO	5
PROFESIONAL	8
TÉCNICO	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9
AUXILIAR OPERATIVO	70
Total	**98**

Fuente: Talento Humano – ESPA E.S.P.

En la siguiente grafica podemos observar la distribución y caracterización de los empleos actuales de la ESPA.

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	No VACANTES	TIPO	SALARIO
Auxiliar de Laboratorio	Asistencial	487	1	Trabajador Oficial	$ 2.085.931
Auxiliar Operativo II	Asistencial	487	1	Trabajador Oficial	$ 1.310.397
Conductor de Gerencia	Asistencial	487	1	Trabajador Publlico	$ 1.263.137

Vacantes a enero de 2021.
Fuente: Subgerencia Administrativa Comercial y Financiera

JAIME ALEJANDRO NARVAEZ NINCO
Gerente ESPA E.S.P.

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Revisó: Richard Jones Pérez Montero	Subgerente Administrativo Comercial y Financiero	
Revisó: Lina Yohana Pardo Abril	Jefe de Control Interno	
Revisó: Liliana Beltrán Buriticá	Oficina de Contracción y jurídica	
Elaboró: Martha Isabel Olaya Gaitán	Apoyo Profesional a la Subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera	

Vigilado Superservicios