PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS ESP ESPA 2024

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

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

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. METODOLOGIA 4
3. ANALISIS DE LA NECESIDAD 4
4. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS ACACIAS ESP 4
   4.1. PLANTA DE PERSONAL 4
5. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 6
   5.1. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL 6
   5.2. PROCEDIMIENTO PARA PREVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES 6
6. ACTUALIZACIÓN 7
8. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL 8
9. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEADOS 11
10. PLAN ANUAL DE VACANTES 11
14. SEGUIMIENTO 12

Victor Hugo Cáceres Camacho

Gerente

Maribel Martinez Torres

Subgerente Administrativa, Comercial y Financiera

Saulo Andrés Olarte

Subgerente Acueducto y Alcantarillado

Camilo Andrés Becerra Rodríguez

Subgerente de Aseo

Lina Yohana Pardo Abril

Jefe de Control Interno

Luz Marina Fonseca Avella

Jefe Oficina Jurídica y de Contratacíon

William Humberto Cuastumal

Oficina de Planeacion y Proyectos

Liliana Milena Gamboa

Tecnico de Talento Humano

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Acacias E.S.P., que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes presentados a través del plan anual de vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa de Servicios Públicos Acacías E.S.P. para la vigencia 2023, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado según informe de gestion con corte 31 de diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. ANALISIS DE LA NECESIDAD

Mediante Acuerdo 003 del 28 de octubre de 2022 fue modificada la planta de personal de la ESPA E.S.P. establecida en el acuerdo No. 05 de 2011, modificado por los acuerdos No. 006 de 2011, 02 de 2014, 006 de 2021 y 004 de 2022; mediante Acuerdo 004 del 28 de octubre de 2022 fue modificada la escala salarial de los empleos públicos, y de los trabajadores oficiales y mediante Acuerdo 004 del 28 de octubre de 2022 se establece la estructura organizacional de la ESPA E.S.P. De acuerdo a ello y a las oportunidades presentadas dentro de la empresa en cuanto Ingreso, reubicación o traslado de personal, se generaron los cargos por cubrir que se presentan en el Plan Anual de Vacantes 2023, que, para la presente vigencia, la empresa en cabeza del gerente, las subgerencias y la Técnico de Talento humano con apoyo del Comité de Desarrollo Humano y Empresarial, realizarán todas las actividades requeridas para la provisión de los empleos que conforman la planta de personal.

4. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS ACACIAS ESP

4.1. PLANTA DE PERSONAL

Según el Acuerdo 003 de 2022, articulo 1, 2 y 3 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la ESPA E.S.P. establecida en el Acuerdo 05 de 2011. Modificado por los acuerdos No. 006 de 2011, 002 de 2014, 006 de 2021 y 004 de 2022, la empresa de Servicios Públicos E.S.P., cuenta con una planta de personal conformada por un total de 140 funcionarios distribuidos en las diferentes dependencias de esta.

ADMINISTRATIVO

LIBRE NOMBRAMIENTO		TERMINO INDEFINIDO		TERMINO FIJO	
CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
GERENTE	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
JEFE DE OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1		
CONDUCTOR DE GERENCIA	1	TÉCNICO EN TALENTO HUMANO	1		
PROFESIONAL PLANEACIÓN Y PROYECTOS	1	TÉCNICO CUENTAS CONTRATO	1		
SECRETARIA DE GERENCIA	1	TÉCNICO DE ARCHIVO	1		
JEFE DE CONTROL INTERNO	1	TÉCNICO EN PLANEACIÓN	1		
PROFESIONAL DE CONTABILIDAD	1	TÉCNICO EN CONTRATACIÓN	1		
PROFESIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE	1				
TESORERO	1				
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	1				
ALMACENISTA	1				
PROFESIONAL DE SISTEMAS	1				
PROFESIONAL DE CARTERA Y FACTURACIÓN	1				
TOTAL ADMINISTRATIVO LN	**13**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CI**	**9**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CF**	**2**

ACUEDUCTO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ACUEDUCTO	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		AUXILIAR DE LABORATORIO	1		
		AUXILIAR OPERATIVO I	14		
		AUXILIAR OPERATIVO II	5	AUXILIAR OPERATIVO II	18
		CONDUCTOR MECANICO	2		
TOTAL ACUEDUCTO LN	**1**	**TOTAL ACUEDUCTO CI**	**23**	**TOTAL ACUEDUCTO CF**	**18**

ALCANTARILLADO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
INGENIERO QUÍMICO	1	INSPECTOR DE REDES	3		
		AUXILIAR OPERATIVO I	5		
		AUXILIAR OPERATIVO II	14		
TOTAL ALCANTARILLADO LN	1	**TOTAL ALCANTARILLADO CI**	22	**TOTAL ALCANTARILLADO CF**	0

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

ASEO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ASEO	1	TÉCNICO EN RECURSOS NATURALES	1		

		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		CONDUCTOR MECÁNICO	3	CONDUCTOR MECÁNICO	4
		RECOLECTOR	6	RECOLECTOR	9
		OPERADOR DE BARRIDO	10	OPERADOR DE BARRIDO	10
TOTAL ASEO LN	**1**	**TOTAL ASEO CI**	**21**	**TOTAL ASEO CF**	**23**

TOTAL, PERSONAL DE NOMINA LIBRE NOMBRAMIENTO	**16**
CONTRATO DE APRENDIZAJE	**6**
TOTAL, PERSONAL TERMINO INDEFINIDO	**75**
TOTAL, PERSONAL TERMINO FIJO	**43**
TOTAL, PERSONAL NOMINA A 31 DE DICIEMBRE DE 2023	**140**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

5. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. provista en un 100% corresponde a $**5.281.392.951,** dato tomado del informe de gestión técnico en talento humano.

5.2. PROCEDIMIENTO PARA PREVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES

La previsión de los empleados vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

- ✓ Previsión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remosion.

Planta Transitoria

Planta Transitoria. A la fecha la empresa cuenta con una ocupación del 100% de los cargos aprobados para la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, de acuerdo a la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 1º del Decreto 1338 de 2015 y el Acuerdo No. 003 de 2022.

- ✓ Previsión de Vacantes Definitivas de Empleos bajo la modalidad de Trabajadores Oficiales.

Para la vigencia 2023, se continúa la previsión de dichos cargos teniendo en cuenta los derechos mínimos para su debido proceso de selección y vinculación, los cuales se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002. Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

- ✓ El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:
  1. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administra el Tecnico de Talento Humano.
  2. La empresa y el sindicato a traves de comité crearán en comun acuerdo los mecanismos de selección del personal los cuales serán sometidos a estudio de la Junta Directiva.
  3. La gerencia, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el Comité de desarrollo Humano y Empresarial, el estudio de las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

4. El Comité de desarrollo Humano y Empresarial y la subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el desempeño del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones, para presentarlo al jefe del área respectiva.
5. Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, Comité de desarrollo Humano y Empresarial y la subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera presentará a los candidatos ante la gerencia o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
6. Desde el El Comité de desarrollo Humano y Empresarial y la subgerencia Administrativa, Comercial y Financiera se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo mediante el siguiente proceso.
   - ✓ Concurso cerrado
   - ✓ Concurso abierto
   - ✓ Primera Convocatoria
   - ✓ Segunda convocatoria
   - ✓ Inscripciones
   - ✓ Selección
   - ✓ Valoración de pruebas
   - ✓ Vinculación de personal elegible

7. Trimestralmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la oficina de Control interno y a la Subgerencia Administrativa, comércial y financiera para su revisión y presentación ante el Comité de desarrollo Humano y Empresarial, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

   - Manual de Funciones.

Los cargos en vacancias deben regirse a los manuales de funciones previamente establecidos, allí se instituye la identificación del cargo, el propósito del mismo, funciones específicas, conocimientos básicos esenciales, estudios, experiencia y términos legales

6. ACTUALIZACIÓN

El plan de previsión de recursos humanos está sujeto a actualizaciones conforme a las necesidades del servicio de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P.

7. META

La meta propuesta para la ejecucion del presente plan para la vigencia 2024 es lograr cubrir las vacantes existentes.

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.
El Técnico de Talento Humano junto el profesional de apoyo de la subgerencia administrativa, comercial y Financiera, elaborarán el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia

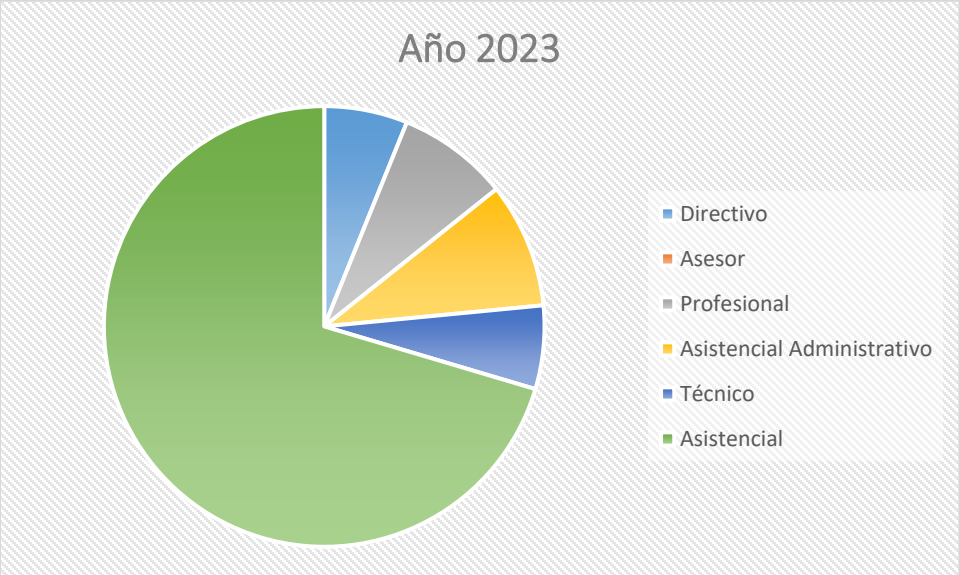
definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.
En cumplimiento del Capítulo 4 º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES" El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología: Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 el director de Gestión Humana o a quien éste designe, publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan de vacantes incorporando las novedades que generen una vacancia temporal o definitiva por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará registro de dicha información en la base de datos creada para tal fin, lo que conllevará la publicación trimestral de una nueva versión actualizada del PAV.

8. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Según el Acuerdo 003 de 2022, articulo 1, 2 y 3 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la ESPA E.S.P. establecida en el Acuerdo 05 de 2011, modificado por los acuerdos No. 006 de 2011, 002 de 2014, 006 de 2021y 004 de 2022, 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. Informe detallado de empleos corte 31 de Diciembre de 2023

Número de empleos por nivel Jerárquicos (planta de personal)				
Concepto	**Año 2020**	**Año 2021**	**Año 2022**	**Año 2023**
Directivo	5	5	6	6
Asesor				
Profesional	8	8	8	8
Asistencial Administrativo	10	9	9	9
Técnico	6	7	6	6
Asistencial	69	69	69	69
Subtotal	**98**	**98**	**98**	**98**



Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Tabla 2. Distribución y caracterización de los empleos de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.

DESCRIPCIÓN	2023
PERSONAL AUTORIZADO SEGÚN ACUERDO 005 DE 2011	98
MENOS: CARGOS VACANTES	-7
MÁS: CARGOS CONTRATADOS PERO NO CREADOS	43
APRENDIZ SENA	6
TOTAL PERSONAL QUE LABORA	**140**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

8.1. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

ADMINISTRATIVO

LIBRE NOMBRAMIENTO		TERMINO INDEFINIDO		TERMINO FIJO	
CARGO	**No.**	**CARGO**	**No.**	**CARGO**	**No.**
GERENTE	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
JEFE DE OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1		
CONDUCTOR DE GERENCIA	1	TÉCNICO EN TALENTO HUMANO	1		
PROFESIONAL PLANEACIÓN Y PROYECTOS	1	TÉCNICO CUENTAS CONTRATO	1		
SECRETARIA DE GERENCIA	1	TÉCNICO DE ARCHIVO	1		
JEFE DE CONTROL INTERNO	1	TÉCNICO EN PLANEACIÓN	1		
PROFESIONAL DE CONTABILIDAD	1	TÉCNICO EN CONTRATACIÓN	1		
PROFESIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE	1				
TESORERO	1				
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	1				
ALMACENISTA	1				
PROFESIONAL DE SISTEMAS	1				
PROFESIONAL DE CARTERA Y FACTURACIÓN	1				
TOTAL ADMINISTRATIVO LN	**13**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CI**	**9**	**TOTAL ADMINISTRATIVO CF**	**2**

ACUEDUCTO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ACUEDUCTO	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		AUXILIAR DE LABORATORIO	1		
		AUXILIAR OPERATIVO I	14		

		AUXILIAR OPERATIVO II	5	AUXILIAR OPERATIVO II	18
		CONDUCTOR MECANICO	2		
TOTAL ACUEDUCTO LN	**1**	**TOTAL ACUEDUCTO CI**	**23**	**TOTAL ACUEDUCTO CF**	**18**

ALCANTARILLADO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
INGENIERO QUÍMICO	1	INSPECTOR DE REDES	3		
		AUXILIAR OPERATIVO I	5		
		AUXILIAR OPERATIVO II	14		
TOTAL ALCANTARILLADO LN	1	**TOTAL ALCANTARILLADO CI**	22	**TOTAL ALCANTARILLADO CF**	0

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

ASEO

CARGO	No.	CARGO	No.	CARGO	No.
SUBGERENTE ASEO	1	TÉCNICO EN RECURSOS NATURALES	1		
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		
		CONDUCTOR MECÁNICO	3	CONDUCTOR MECÁNICO	4
		RECOLECTOR	6	RECOLECTOR	9
		OPERADOR DE BARRIDO	10	OPERADOR DE BARRIDO	10
TOTAL ASEO LN	**1**	**TOTAL ASEO CI**	**21**	**TOTAL ASEO CF**	**23**

TOTAL PERSONAL DE NOMINA LIBRE NOMBRAMIENTO	**16**
CONTRATO DE APRENDIZAJE	**6**
TOTAL PERSONAL TERMINO INDEFINIDO	**75**
TOTAL PERSONAL TERMINO FIJO	**43**
TOTAL PERSONAL NOMINA A 31 DE DICIEMBRE DE 2023	**140**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Durante el año 2023, se ejecutó la vinculación de personal a la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P., con el firme propósito de fortalecer nuestra capacidad de respuesta ante contingencias, y así asegurar la continuidad y calidad de los servicios prestados. Como se puede apreciar en la tabla 3 adjunta, los resultados muestran claramente el fortalecimiento de la entidad como resultado directo de esta estrategia de vinculación del personal.

Tabla 3. Vinculación de personal durante de enero a diciembre de 2023

FORMA DE VINCULACION	NOMBRE DEL CARGO	N. DE CARGOS
Contrato a término fijo	Auxiliar Administrativo	2
Contrato a término fijo	Auxiliar Operativo II	10
Contrato a término fijo	Conductor mecánico	1
Contrato a término fijo	Operador de barrido	1
Contrato a término fijo	Recolector	2
Libre nombramiento	Conductor de gerencia	1
Libre nombramiento	Ingeniero químico	2

Libre nombramiento	Profesional de	1
Libre nombramiento	Profesional de	1
Aprendizaje	Aprendiz Sena	8
TOTAL VINCULACIONES		**29**

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

Lo anterior se llevó a cabo ya que como se ve en la tabla 4 del presente documento se llevaron a cabo liquidaciones definitivas para la vigencia 2023, en las diferentes dependencias de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. se realizaron liquidaciones definitivas.

Tabla 4. Liquidaciones definitivas de enero a diciembre 2023

NOMBRE DEL CARGO	MOTIVO DE LIQUIDACIÓN	N. DE CARGOS	ÁREA
Auxiliar Administrativo (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	1	Administrativa
Auxiliar Operativo II (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	7	Acueducto
Conductor mecánico (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	2	Aseo
Operador de Barrido (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	3	Aseo
Recolector (Termino Fijo)	Vencimiento del contrato	2	Aseo
Ingeniero químico (libre nombramiento)	Renuncia	2	Alcantarillado
Subgerente Administrativa, Comercial y fra	Renuncia	1	Administrativa
Profesional de Contabilidad	Renuncia	1	Administrativa
Conductor de gerencia	Renuncia	1	Administrativa
Gerente	Renuncia	1	Administrativa
TOTAL LIQUIDACIONES		**21**	

Fuente: Informe de gestión Técnico en Talento Humano, 2023

9. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEADOS

9.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEADOS VACANTES

Los empleos vacantes de la ESPA E.S.P. se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se arán trimestralmente las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

10. PLAN ANUAL DE VACANTES

Los empleados Publicos se pueden proveer de manera definitiva, transitoria o mediante encargo, libre nombramiento y remoción. Para el caso de los funcionarios que tienen atributo de trabajadores oficiales, su vinculación se realizará a término indefinido para todos los efectos que señale la Ley. (Art. 47 de la Convención Colectiva).
Los términos de estas varían dependiendo de si el cargo es de libre nombramiento y remocion o

trabajador oficial. La administracion de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. cuenta con la caracterización del personal de planta de la empresa, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del recurso humano cubriendo las necesidades que se generen dentro de la empresa. Dependiendo de su contexto o de las necesidades de funcionamiento, de acuerdo con los objetivos estratégicos planteados.

11. VACANTES PARA LA VIGENCIA 2022

A continuacion se presenta la vacancia para la Vigencia 2022 de la Empresa de Servicios Publicos de Acacias E.S.P.

Tabla 2. Vacantes a corte 31 de Diciembre de 20213

CARGO VACANTE	CANTIDAD DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR OPERATIVO I	1
AUXILIAR OPERATIVO II	2
RECOLECTOR	3

Fuente: Informe de gestión y empalme, 2023.

12. ACTUALIZACIÓN

El plan anual de vacantes está sujeto a actualizaciones conforme a las necesidades del servicio de la ESPA E.S.P.

13. META

La meta propuesta para la ejecución del presente plan para le vigencia 2024, es continuar con la meta trazada para el periodo 2023, y poder cubrir mínimo 3 de las vacantes existentes.

14. SEGUIMIENTO

El seguimiento del presente plan se hara a traves de informe de gestión trimestral emitido por el Tecnico de Talento Humano y a traves de la matriz de seguimiento del plan anual de vacantes y plan de prevision de recursos humanos 2024.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de gestión y desempeño institucional	Semestral	Subgerencia administrativa, comercial y financiera/Tecnico en talento humano.
Control interno / matriz de seguimiento	Trimestral	Subgerencia administrativa, comercial y financiera/Tecnico en talento humano.
Planeación / Informe de gestión	Trimestral	Subgerencia administrativa, comercial y financiera/Tecnico en talento humano.

VICTOR HUGO CACERES CAMACHO
Gerente ESPA

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Aprobó: Maribel Martínez Torres	Subgerente Administrativo Comercial y Financiero	
Revisó: Liliana Milena Gamboa	Técnico En Talento Humano	
Elaboró: Luis Alfredo Echeverry Rey	CPS Apoyo Profesional a la Subgerencia administrativo, Comercial y Financiera	