

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 1 de 9

PLAN ANUAL DE VACANTES



2023

Subproceso: Talento Humano

Dependencia: Gestión Administrativa, Financiera y Comercial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 2 de 9

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	3
ALCANCE	3
DEFINICIONES	3
MARCO LEGAL	4
METODOLOGÍA	5
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	5
Cuadro 1 planta de personal actual	6
PROVISIÓN DE EMPLEOS DE PLANTA	6
Proceso de selección de empleos	6
Condiciones de Permanencia	7
CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS	7
Cuadro 2 personal necesario	7

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 3 de 9

INTRODUCCIÓN

Conforme a los lineamientos establecidos por la Constitución Política de Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública dando cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, que en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada Ley deben elaborar el PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES y demás normas que regulan los diferentes escenarios de vinculación y mantenimiento de los Servidores Públicos, se hace necesario establecer el Plan Anual de Vacantes de La Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A. E.S.P, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

Este documento presenta el Plan Anual de Vacantes de La Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A. E.S. P; Se toma como un instrumento de gestión del empleo público, la oportunidad de identificar y consolidar la información de las ofertas de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes, futuras y en general mejorar la gestión del talento humano; con el fin de garantizar y mejorar los procesos de gestión administrativa de la entidad.

OBJETIVO

Administrar y actualizar la información de empleos vacantes de la planta del personal de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A. E.S. P, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes y de acorde con la distribución de la planta determinada, la normatividad, los lineamientos vigentes en la materia y los procesos adelantados para la entidad para la ejecución de plan.

ALCANCE

El plan de vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos por la provisión objetiva de los empleos vacantes, en el momento que sea aprobado y ejecutado el rediseño institucional, de manera que permita cubrir las necesidades de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A. E.S. P, en cuanto a talento humano.

DEFINICIONES

Vacante: Se entiende por vacante de trabajo todo aquel puesto laboral sin ocupar, por el que la empresa se encuentra en un proceso de búsqueda de talento para que una persona delegue en ese cargo. Este término es un adjetivo que hace referencia a todo aquello que está sin ocupar o sin promover.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 4 de 9

Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Empleo público: Es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el 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.

Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Código: El código es una identificación numérica del empleo en un nivel jerárquico determinado, que comprende 4 dígitos en el orden nacional y 3 dígitos en el orden territorial. El primer dígito identifica el nivel jerárquico del empleo y para el orden nacional los tres dígitos siguientes corresponden a la denominación del cargo, dentro del respectivo nivel jerárquico. En el caso de empleos de orden territorial son los dos dígitos siguientes

Grado: Está constituido por dos dígitos que acompañan el código del empleo y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.”

Nivel directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 5 de 9

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos de la de acueducto y alcantarillado EIS Cúcuta S.A E.S.P es:

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.” El artículo 15 menciona que las unidades de personal de las entidades deberán elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que la información sea utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

LEY 909 DE 2004 ARTÍCULO 15. LAS UNIDADES DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES.

2. Serán funciones específicas de las unidades de personal, las siguientes:

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

Ley 909 de 2004 ARTÍCULO 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio.

DECRETO 1083 DE 2015, ARTÍCULO 2.2.1.1.1. Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004. En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

LEY 142 DE 1994 ARTÍCULO 37. Desestimación de la personalidad interpuesta. Para los efectos de analizar la legalidad de los actos y contratos de las empresas de servicios públicos, de las comisiones de regulación, de la Superintendencia y de las demás personas a las que esta Ley crea incompatibilidades o inhabilidades, debe tenerse en cuenta quiénes son, sustancialmente, los beneficiarios reales de ellos, y no solamente las personas que formalmente los dictan o celebran. Por consiguiente, las autoridades

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Plan anual de vacantes		Página: 6 de 9

administrativas y judiciales harán prevalecer el resultado jurídico que se obtenga al considerar el beneficiario real, sin perjuicio del derecho de las personas de probar que actúan en procura de intereses propios, y no para hacer fraude a la ley.

METODOLOGÍA

El plan Anual de vacantes se desarrolla teniendo en cuenta las directrices y los lineamientos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

El Subproceso de Talento Humano realizara en el primer mes del año, el plan Anual de vacantes con la información de los cargos de planta y se actualizara una vez sean creados los nuevos cargos de planta, partiendo de la aprobación del Rediseño Institucional, para su respectiva ejecución y modificación.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A E.S. P provee los empleos públicos para los empleos de libre nombramiento y remoción mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y un contrato de trabajo para los cargos que se están creado en el Rediseño de la nueva planta de personal.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P cuenta con un manual específico de funciones y de competencias laborales, acuerdo 00000025 de 27 de noviembre del 2020, por el medio del cual se modifica el acuerdo 012 del 2015 y ajustó la estructura organizacional, aprobado en Junta Directiva, en su ejercicio de facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 142 de 1994 y los estatutos en su artículo 48 numeral 17. La situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 del 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es: **EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION**

- Seis (6) empleo de Libre Nombramiento y Remoción de nivel jerárquico directivo, tenido en cuenta el mapa de procesos.

Cuadro 1 planta de personal actual

PLANTA ESPECIFICA DE LA EIS CÚCUTA S.A. E.S.P.						
NOMBRE DEL CARGO	Código	Grado	Nivel administrativo	Plazas	Clasificación del cargo	
GERENTE	050	01	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción	
SUBGERENTE	084	08	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción	

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Plan anual de vacantes		Página: 7 de 9

JEFE DE CONTROL INTERNO DE GESTION	060	06	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIO, JURIDICO Y PQRS	060	06	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA, FINACIERA Y COEMRCIAL	060	04	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL (CONTADOR)	219	04	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Total, de cargos				6	

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE PLANTA

Proceso de selección de empleos

- La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P. En los procesos de selección de personal de cargos provisionales, encargos y libre nombramiento, garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente que regule este proceso y guardando los principios y reglas establecidos por la Ley 909 de 2004.
- Con el fin de atender las necesidades en la prestación del servicio la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P. garantizará la provisión de recursos humanos, basada en un diagnóstico anual de necesidades de las diferentes áreas, dirigidas exclusivamente a fortalecer y atender las necesidades de la institución y el mejoramiento de la calidad en los servicios prestados.

Condiciones de Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 8 de 9

Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

Dentro de los propósitos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P, está la creación de nuevos cargos de personal de planta, que son necesario para el cumplimiento de sus procesos. Teniendo en cuenta la explicación diagnóstica prospectiva, en cuanto a la estructuración de dependencias y empleos, para que sea más viable y eficiente la gestión dentro de la entidad.

Con base en lo anteriormente expresado, se desarrolla la propuesta de rediseño administrativo y se dan las bases de carácter administrativo que sustenten el buen funcionamiento de la Empresa. Para cumplir con todos los procesos y procedimientos se espera crear 27 cargos administrativos los cuales estaría distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2 personal necesario

NIVELES DE RESPONSABILIDAD	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO	4
NIVEL ASESOR	0
NIVEL PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
NIVEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
NIVEL TECNICO ADMINISTRATIVO	4
NIVEL ASISTENCIAL	2
TOTALES	27

Se puede visualizar que cuatro (4) de los cargos serán del nivel directivo y en tal calidad su naturaleza jurídica es de libre nombramiento y remoción y veintitrés (23) cargos de planta de personal estructural, bajo el régimen de contratos de trabajo propio de la empresa, para el debido cumplimiento de las funciones de EIS SA E.S.P de san José de Cúcuta.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-05
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan anual de vacantes	Página: 9 de 9

En conclusión, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS Cúcuta S.A. E.S. P, a la fecha, la planta consolidada de personal Actual no cuenta con vacancias en cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, y la entidad no cuenta con empleos de carrera administrativa, lo cual se espera la aprobación del nuevo personal de planta para realizar las respectivas ejecución y modificación al plan de vacantes.

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
VIANIS OSORIO Líder Talento Humano	RAFAEL TAMAYO VILLAMIZAR Líder SIG	FRANCY CALDERÓN BONILLA Jefe Administrativo, Financiero y comercial CARLOS JOSÉ IBARRA RODRÍGUEZ Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	
1	30/01/2023	Francy Calderón Bonilla	Jefe Administrativo, Financiero y comercial	Versión original