EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS GIRON S.A.S. E.S.P.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2023

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA GIRÓN, SANTANDER, COLOMBIA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **3**

1. OBJETIVO **4**

2. ALCANCE **4**

3. RESPONSABLES **4**

5. NORMATIVIDAD **5**

6. METODOLOGIA **7**

7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE CARGOS **7**

PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DEL NIVEL DIRECTIVO DE NATURALEZA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: 8

8. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO **8**

8.1 CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS – ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL: 9

8.2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 9

8.2.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS *10*

8.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 10

8.5. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN. 11

9. BIBLIOGRAFIA **12**

INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es un instrumento que tiene como propósito la administración y actualización de los cargos vacantes de la Entidad, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva, según los lineamientos y el proceso definido por la CNSC, o en vacancia temporal que se planeen proveer en la presente vigencia según el criterio de la alta dirección de la Entidad, la elaboración de este plan hace parte de las funciones de la Dirección Administrativa y Jurídica, como lo define el artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Adicionalmente, 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 Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P, el cual como se ha mencionado 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.

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

1. OBJETIVO

Planear la provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 20 de diciembre de 2022 y acorde con la distribución de la planta determinada, la normatividad, los lineamientos vigentes en la materia y los procesos adelantados por la CNSC.

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes y Previsión, permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P, en lo que respecta al recurso humano.

3. RESPONSABLES

Gerente General: Dirigir, coordinar, vigilar, controlar y evaluar la ejecución y cumplimiento del plan.

Director Administrativo y Jurídico: Encargado de mantener la información de planta actualizada y de apoyar y realizar seguimiento al cumplimiento del plan.

Servidores Públicos: Participar de manera proactiva y responsable en cada una de las actividades a ejecutar.

4. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "*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*". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

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 u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados 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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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, 3 Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*" 7 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.

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.

5. NORMATIVIDAD

Que la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., es una entidad de carácter oficial del orden municipal, que tiene por objeto principal la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía básica, pública, conmutada, producción, comercialización y venta de agua ozonizada y micro filtrada en sus diferentes presentaciones, así como las actividades complementarias a los mismos.

Que la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios GIRÓN S.A.S. E.S.P., para desarrollar su objeto social, se rige por sus estatutos, por la Ley 142 de 1994, por las Resoluciones de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA y demás normas que reglamenten su naturaleza jurídica o aquellas las que remitan las normas anteriores.

Que la **Ley 142 de 1994**, establece en su título III artículo 41 y siguientes, el régimen laboral de las personas que prestan los servicios a las empresas de servicios públicos, indicando que quienes prestan los servicios a aquellas empresas que se acojan a lo establecido en el parágrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el artículo 5º del Decreto Ley 3135 de 1968.

Que El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P, se fundamenta de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y las demás que las modifiquen o adicionen.

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes…"

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…"

Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto…

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. 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.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. 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.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. 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.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. 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.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de 2017. En el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que define unos criterios para la implementación de la política de Gestión del Talento Humano en la Entidad.

6. METODOLOGIA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, en especial lo definido en la Política de Gestión del Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos 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.

7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE CARGOS

La planta de personal aprobada para la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., está conformada por un total de CUATRO (04) empleos distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DEL NIVEL DIRECTIVO DE NATURALEZA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	NATURALEZA	NIVEL JERARQUICO
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente General	050	02	1	Libre Nombramiento y remoción	Directivo
Director Administrativo y Jurídico	009	01	1	Libre Nombramiento y remoción	Directivo
Director Operativo	009	01	1	Libre Nombramiento y remoción	Directivo
Director Administrativo y Financiero	009	01	1	Libre Nombramiento y remoción	Directivo
TOTAL			4		

Tabla 1 Planta de Personal Global del Nivel Directivo.

8. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. 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, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Que la Empresa de Servicios Públicos Girón S.A.S E.S.P , a través de su equipo interdisciplinario conformado mediante Resolución No 024 del 15 de Julio de 2020, adelantó el estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, y artículo 228 del Decreto 019 de 2012 y los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, basados en los criterios de modernización de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos Girón S.A.S E.S.P, dio como resultado que se hace necesario, realizar un ajuste a la estructura y planta de la Entidad, en cada una de las áreas estratégicas, misionales, apoyo y de evaluación y control, con el fin de optimizar los recursos, así mismo, conformar grupos de trabajo sólidos, que se vean comprometidos con la realización de sus funciones y que con capacidad, liderazgo y trabajo en equipo, hagan de cada una de estas, una mejora continua en aras de incrementar la aceptación, y buenas relaciones, tanto internas como

externas con nuestros usuarios, parte fundamental en el desarrollo de cada actividad, y por consiguiente mejorar la imagen institucional.

Que, para dar cumplimiento a lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública se citará a reunión ordinaria de Junta Directiva durante el primer semestre del 2023 horario de oficina, en los términos del artículo 19 de la Ley 222 de 1995, modificado por el artículo 148 del Decreto Ley 019 de 2012, y el artículo 1° del Decreto Nacional No 398 del 13 de marzo del 2020, por el cual se adiciona el Decreto 1074 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, para reglamentar parcialmente el artículo 19 de la Ley 222 de 1995, en lo referente al desarrollo de las reuniones no presenciales de las juntas de socios, asambleas generales de accionistas o juntas directivas, y se dictan otras disposiciones, con el fin de adelantar la socialización de un rediseño a la estructura y planta de empleos de la Empresa De Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. / E.S.P., ante los Honorables Miembros de la Junta Directiva de la Entidad para que sea estudiado, analizado y cumpla la fase de aprobación en los términos establecidos.

También se analizó y se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

8.1 CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS – ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL:

La Dirección Administrativa y Jurídica tienen entre otros propósitos, que las diferentes direcciones de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Que, al 20 de diciembre del 2022, la planta consolidada de personal no cuenta con vacancias en cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, y la entidad no cuenta con empleos de carrera administrativa.

Por lo anterior, se puede decir que existe una provisión del 100% de los empleos.

8.2 PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS:

8.2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., provee estos empleos en concordancia con las facultades dispuestas en el artículo 2.2.5.1.2 del Decreto 648 de 2017 que dispone:

"***Facultad para nombrar en la Rama Ejecutiva del orden Territorial****. Corresponde a los gobernadores y alcaldes nombrar a:*

1. Empleados bajo su dependencia.

2. Presidentes, directores o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado.

3. Aquellos cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.

4. Jefes de control interno o quienes haga sus veces.

Corresponde a los directores, presidentes o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, nombrar al personal de su entidad u organismo, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la ley".

8.2.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P., no cuenta con empleos de carrera administrativa.

8.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

8.4. ESTIMACIÓN DEL COSTO DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P. provista en un 100% corresponde a $205.000.000 aproximadamente.

8.5. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

La Dirección Administrativa y Jurídica de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Girón S.A.S. E.S.P. teniendo en consideración la Ley 1821 de 2016, modificada por el Decreto 321 de 2017, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generaría vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023 no se presentaran este tipo de novedades.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que al presentarse en el transcurrir de la anualidad propuesta y, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

- El presente Plan fue elaborado por funcionarios y contratistas, socializado con la comunidad y servidores públicos de la empresa y consolidado y publicado por la Dirección Jurídica y Administrativa, aprobado por la Gerencia.

FIRMADO EN ORIGINAL

YURLEY FERNANDA REY ORTIZ
Gerente General Girón S.A.S. E.S.P.

9. BIBLIOGRAFIA

1. https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg
2. https://www.gironsantander.gov.co/Transparencia/Paginas/Planeacion-Gestion-y-Control.aspx
3. https://www.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorial-institucional