

PLAN ANUAL VACANTES 2023

DAGUAS



Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. NORMATIVIDAD	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	5
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. ALCANCE.....	6
6. Marco conceptual.....	7
7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLANTA ACTUAL	8
7.1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	9
8. TIPO DE VINCULACIÓN.....	9
9.NECESIDADES PLAN ANUAL 2023.....	10
10. REQUISITOS PARA VACANTES	11

1. INTRODUCCION

El plan Anual de vacantes, tiene como objetivo diseñar estrategias de planificación técnica y económica anual para determinar las necesidades generales de la planta, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos humanos como estrategia. Ayudar a describir las necesidades de los trabajadores según cada tipo o perfil del funcionario, que labora en la unidad, ya sea de carrera administrativa, en la modalidad de libre contratación y despido y / o funcionario según el puesto disponible para el posterior año, así como los empleados próximos a pensionarse.

Adicionalmente la Ley 909 del 2004 por el cual se expide la norma que regula el empleo público, las carreras administrativas, gerencia publica entre otras, dispone en el literal del artículo 14. Del departamento de la función publica le corresponde "Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (artículo 14 literal d. de la ley 909, 2014)

La Empresa DAGUAS S.A. E.S.P. le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV con un doble fin, de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de otro, porque efectivamente en la entidad se requiere este plan, con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público y mejorar su productividad y eficiencia.

2. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004, respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señalan lo siguiente:

- **“Artículo 14.** Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.
- **“Artículo 15.** Las unidades de personal de las entidades.
 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”.
- **“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 para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el período anual,

considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

b) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

- Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.
- Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.



3. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de la alcaldía cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.



4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Gestionar los procesos de provisión de las vacantes definitivas en la planta global de manera oportuna.
- ✓ Establecer estrategias para la provisión temporal de los empleos cuando se presenten (vacantes temporales).
- ✓ Definir la forma de transferir el conocimiento de los empleos que quedarán provistos por personal nuevo.
- ✓ Establecer los mecanismos para garantizar la adecuada gestión de conocimiento de las vacantes.
- ✓ Gestionar la transferencia de conocimiento de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte o interrumpa la prestación del servicio.



5. ALCANCE

Este Plan Anual Vacantes, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la empresa DAGUAS S.A.E.S., en cuanto a:

- ✓ Calcular que los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.





✓ 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.

✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



6. Marco conceptual

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", El SERVIDOR PUBLICO.

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 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.

7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLANTA ACTUAL

Para la elaboración del plan es importante tener claridad la necesidad de personal. Cuantos cargos están proveídos y cuántos son vacantes. Para ello, se realiza el diagnostico de necesidades de personal de cada una de las dependencias y la actualización de los perfiles y funciones del cargo, con el ánimo de garantizar la calidad de provisión del talento humano.

7.1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal adoptada para la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P está conformada por un total de cuarenta y siete (47) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



8. TIPO DE VINCULACIÓN

NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL CARGOS	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	0	1	0	1	0
ASESOR	0	0	0	0	0
PROFESIONAL	0	0	5	5	1
TECNICO/ ASISTENCIAL	0	0	8	8	0
OTROS	2	0	31	33	8
TOTAL	2	1	44	47	9

NIVEL	TOTAL, CARGOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	1	0	1
ASESOR	0	0	0
PROFESIONAL	5	4	1
TECNICO	5	2	3
ASISTENCIAL	3	2	1
OTROS	33	0	33
TOTAL	47	8	39



9. NECESIDADES PLAN ANUAL 2023

Actualmente la empresa de servicios públicos DAGAUS S.A. E.S.P., tiene vacantes disponibles que en el área de Jefe de Control Interno y Operario de Planta, teniendo en cuenta que la nómina cuenta con los 47 colaboradores en cada uno de los cargos establecidos por la empresa de acuerdo al manual de funciones.

10. REQUISITOS PARA VACANTES

A partir de las necesidades de personal se establecen los requisitos, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño, según el manual de funciones de la empresa.




OSCAR IVA CARABALI COLLANTES
Gerente


MELIDA LEAL
Jefe de División
Administrativa y Financiera