

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2026

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
EMSERCHÍA E.S.P.**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
2.1. OBJETIVO ESPECIFICO	4
3. PROPÓSITO	4
4. MARCO LEGAL	4
5. ALCANCE	5
6. METODOLOGÍA	5
7. ANÁLISIS LA PLANTA ACTUAL	6
8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES	7
9. RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O POR JUBILACIÓN	8

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes se define como un instrumento técnico que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, así como aquellos que están en procesos de selección meritocrática. La información consignada en el presente documento facilita la planificación de los concursos de mérito para la provisión de dichos empleos.

La Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHIA E.S.P., a través del Plan Anual de Vacantes, realiza la gestión del talento humano mediante la actualización de la información principal de los cargos vacantes, con el fin de identificar los perfiles y el número de empleos existentes que deben ser objeto de provisión dentro de la Empresa, correspondientes a cargos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y cargos de período fijo, para la vigencia 2026.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de las formas de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2026, como consecuencia del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o el acceso a la pensión de jubilación por parte de sus titulares.

En ese sentido, la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P. tiene, entre otros propósitos, que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el adecuado cumplimiento de sus objetivos institucionales.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, comprendiendo la naturaleza del empleo: libre nombramiento y remoción, periodo fijo y trabajadores oficiales.

2.1. OBJETIVO ESPECIFICO

Vincular Trabajadores Oficiales y/o Empleados Públicos competentes, adelantando el proceso de selección y de contratación. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

3. PROPÓSITO

Proveer para la vigencia 2026 los empleos vacantes en la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P. Así mismo vincular Trabajados Oficiales y/o Empleados Públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del proceso de selección y contratación.

4. MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - EMSERCHIA E.S.P., se ajusta a la normatividad que se rige para las entidades estatales y los principios rectores de la función pública.

Constitución Política de Colombia 1991, Título V, Capítulo 2, de la Función Pública:

- **Decreto 1083 de 2015, “Artículo 2.2.22.3.14. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en los cuales Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan Anual de Vacantes”.**

- **Decreto 1499 de 2017**, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Decreto 2482 de 2012**: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3º, el cual prescribe “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 pública 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 Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- **“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción**. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

5. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos permite la planeación del talento humano durante la vigencia 2026 en la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., con el propósito de identificar las diferentes formas de atender las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando las medidas relacionadas con el ingreso, el desempeño, la capacitación y la formación.

6. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos 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.

Así mismo, se debe evaluar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto aprobado para la vigencia del año 2026.

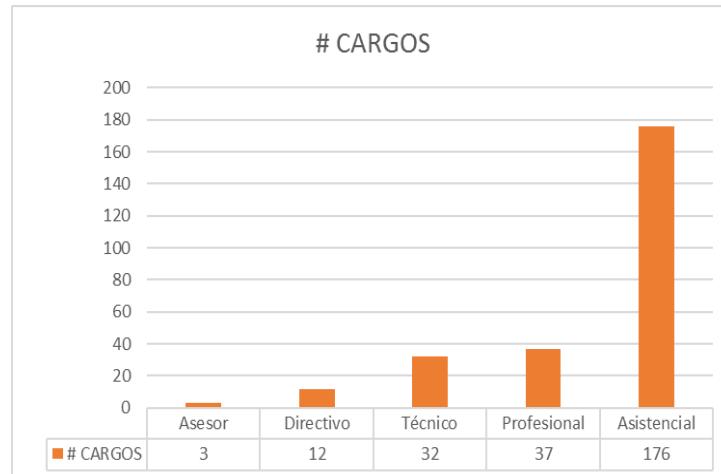
7. ANÁLISIS LA PLANTA ACTUAL

Mediante acuerdo 005 de fecha veinte (20) de mayo de año dos mil quince (2015), la Junta Directiva modifica la estructura organizacional y planta de personal a la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., adoptada mediante acuerdo 005 de 2013; y mediante Acuerdo 010 de fecha trece (13) de octubre del año dos mil diecisiete (2017), la Junta Directiva modifica y adopta la estructura administrativa de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHÍA E.S.P. adoptada mediante acuerdo 005 de 2015.

Por lo anterior, mediante Resolución No. 672 de fecha primero (01) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), la Gerencia de la empresa adopto la nueva planta de personal para la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., conformada por un total de doscientos quince (215) cargos.

Mediante Resolución No. 387 de fecha dos (02) de julio de dos mil veinticuatro (2024), la Gerencia establece la planta de personal para la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	# CARGOS
Asesor	3
Directivo	12
Técnico	32
Profesional	37
Asistencial	176
TOTAL	260



A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEADOS PUBLICOS			
NIVEL	No. CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
Profesional	2	2	0
Asesor	3	3	0
Directivo	12	11	1
TOTAL	17	16	1

TRABAJADORES OFICIALES			
NIVEL	No. CARGOS TOTAL	ACTIVOS	VACANTES
Profesional	35	26	9
Técnico	32	31	1
Asistencial	176	160	16
TOTAL	243	217	26

8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

En la planta de personal de la Empresa de Servicios Publico de Chía – EMSERCHIA E.S.P., con corte al 31 de diciembre de 2025, existen veintisiete (27) vacantes, las cuales se encuentran distribuidas así:

CARGO	CODIGO	NIVEL	GRADO	TIPO DE CONTRATO	# VACANTES
Jefe de Oficina	006	Directivo	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
Profesional Universitario	219	Profesional	02	CONTRATO TERMINO FIJO	5
Profesional Especializado	222	Profesional	04	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Profesional Universitario	219	Profesional	01	CONTRATO TERMINO FIJO	3
Técnico Operativo	314	Técnico	02	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	04	CONTRATO TERMINO FIJO	1
Operario	487	Asistencial	04	CONTRATO TERMINO FIJO	4
Operario	487	Asistencial	01	CONTRATO TERMINO FIJO	2
Operario	487	Asistencial	02	CONTRATO TERMINO FIJO	2
Operario	487	Asistencial	03	CONTRATO TERMINO FIJO	5
Conductor Mecánico	482	Asistencial	04	CONTRATO TERMINO FIJO	2
TOTAL					27

Cargos aprobados mediante Acuerdo 007 de fecha veintitrés (23) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024) y Adoptado mediante Resolución No. 387 de fecha dos (02) de julio del año dos mil veinticuatro (2024)

Que el proceso de vinculación de los empleos relacionados anteriormente, se realizara conforme a la necesidad de cada área a la cual se encuentra adscrito, con previa verificación del presupuesto asignado para la vigencia del año 2026 y teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 474 de fecha quince (15) de agosto de 2025 para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales y para el de periodo Fijo el cual corresponde a la a la Control Interno, según la Resolución 003 de 05 de enero de 2026.

9. RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O POR JUBILACIÓN

En atención a la normatividad legal vigente, se realizará el análisis de las hojas de vida de los funcionarios con el propósito de verificar si, por alguna de las causales establecidas, puede generarse una vacante de empleo. Para la vigencia 2026, se revisará el estado pensional de aquellos funcionarios que se estima se encuentren próximos a cumplir los requisitos de jubilación.

IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
Gerente

GLORIA INES RODRIGUEZ
Sub. Directora de Talento Humano y SST

JIMENA RODRIGUEZ FAJARDO
Directora Administrativo y Financiero

Proyecto: David Ernesto Melo González – Profesional Universitario de Talento Humano