

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA**

**E.S.P EAPSA**

**2026**

## INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P., es una empresa Industrial y Comercial del Estado, adscrita a la Alcaldía de Sabaneta como entidad descentralizada, su planta de personal tiene una particularidad en cuanto a su personal, el cual combinan tanto empleados públicos como trabajadores oficiales. Esta dualidad se debe a la naturaleza, que, a pesar de tener fines comerciales, son parte del sector público. Es por esto que se da cumplimiento a la norma de orden reglamentaria contenida en el Decreto 1083 de 2015 “Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que regula lo referente a los requisitos generales para los empleos públicos, en especial en el artículo el artículo 2.2.2.6.1, establece que la Entidad debe establecer su Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo público que se encuentre en la planta de personal.

Lo anterior es necesario para que la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P. en materia de función pública se encuentre en armonía con la Ley 909 de 2004, “por la cual se expide normas que regulan el empleo público de carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones frente al régimen de administración de personal” y, el Decreto Ley 785 de 2005, que establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos de la entidad territorial y del nivel central, además para dar debida legalidad a los actos administrativos de nombramiento.

Así mismo, tal como lo establece la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, que establece como objetivo “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, y con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y dinámicas de gestión y atender las necesidades del servicio público, en concordancia con los retos estratégicos que asume, la Secretaría General, encargada del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P.

adelantó el proceso de revisión y rediseño organizacional, de cara al mejoramiento y eficiencia de los procesos de cara al ciudadano, con la finalidad de que respondan al debido cumplimiento de los aspectos técnicos – jurídicos que exige la normatividad vigente, en materia de la gestión pública.

En este contexto, dicho fortalecimiento se hace bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, además del cumplimiento de las expectativas y necesidades de cada uno de los servidores públicos e incorpora las modificaciones requeridas para facilitar la ejecución de las funciones y el ámbito de las competencias.

## OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes 2026, tiene por objetivo proveer a la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P., una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes todos por nivel jerárquico, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

## ALCANCE

Este Plan junto con la previsión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

## MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Literal b, artículo 15, Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ver Normograma	

## MARCO CONCEPTUAL

El PAV busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos

de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. Para comprender el PAV, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo al Decreto Ley 770 de 2005 para el Orden Nacional y 785 de 2005 para el Orden Territorial: Niveles jerárquicos de los empleos.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

**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.

**Nivel Profesional.** Agrupa los cargos de trabajadores oficiales cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de la disciplina académica o profesión requeridas por la administración, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder responsabilidades u obligaciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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.

## PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dado que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.).

En el segundo semestre, se adelantó análisis de la Planta Actual, teniendo como base el Acuerdo No. 04 de Junta Directiva del 3 de diciembre de 2024, donde se aprobó la modificación de Planta de Cargos de la Entidad a través de la Resolución No. 048 del 4 de noviembre de 2025, con el fin de darle funcionalidad a la Estructura determinada y cumplimiento a los Planes, Programas, Proyectos y objetivos institucionales.

A continuación, se presenta la planta de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, discriminado por dependencias.

## PLANTA DE PERSONAL

EMPLEO	GRADO	CÓDIGO	CLASE DE EMPLEO	PLAZAS
Gerente General	G04	050	LNR	1
Secretario General	G03	054	LNR	1
Director Técnico	G02	009	LNR	2
Asesor	G02	105	LNR	1
Jefe de Oficina Control Interno	G01	006	LNR	1
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>6</b>

<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>		
<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>No. Plazas</b>	<b>Denominación</b>
Profesionales	1	Profesional de Presupuesto
	1	Profesional de Apoyo Control Interno
	1	Profesional Contador
	1	Profesional de Apoyo Talento Humano
	1	Profesional de Apoyo SG-SST
	1	Ingeniero Electricista Coordinador
	1	Ingeniero de Sistemas
	1	Profesional Financiero
	1	Profesional de apoyo en Comunicación
	1	Profesional Abogado
Técnico	1	Técnico Administrativo de apoyo contractual
	2	Técnico Electricista Coordinador de Operarios
	7	Técnicos Electricistas
	1	Técnico en redes
	2	Técnico Analista en Telecomunicaciones e informática
	1	Auxiliar Administrativo de Gestión Financiera
	1	Auxiliar Administrativo atención al ciudadano
	1	Auxiliar Administrativo Apoyo Almacen
	10	Auxiliar Electricista

<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>		
<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>No. Plazas</b>	<b>Denominación</b>
	1	Auxiliar Electricista - Taller
	5	Conductor
	<b>42</b>	<b>Total de Trabajadores Oficiales</b>

**Elaboró:** Margarita Cortés López

Talento Humano

**Revisó:** Jean Pierre Martínez

Profesional de Apoyo Control Interno

**Andrés Herrera Rincón**

Secretario General

**Lucas Diaz Restrepo**

Director de Servicios

**Andrés Felipe Caraballo**

Director de Proyectos

**Aprobó:** Juan Pablo Arroyave

Gerente General