

**RESOLUCIÓN No.028  
ENERO 30 DE 2026**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL  
TALENTO HUMANO EN EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA  
E.S.P**

El Representante Legal y Gerente EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

**CONSIDERANDO:**

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establece que la función administrativa se ejercerá con fundamento, entre otros, en los principios de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, los cuales orientan la actuación de las entidades descentralizadas del orden municipal, como las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Que el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 dispone que las unidades de personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos.

Que el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión del talento humano teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de las formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, desarrolla la Ley 909 de 2004 y regula la gestión del empleo público y del talento humano en las entidades del Estado.

Que el Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015 y fortaleció la política de Gestión Estratégica del Talento Humano como uno de los ejes de la Gestión y el Desempeño Institucional.

Que de conformidad con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la planeación del talento humano tiene como propósito garantizar la disponibilidad de servidores idóneos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P., en su calidad de Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, debe planificar la provisión de su planta de personal, respetando el régimen aplicable a los empleos públicos y las disposiciones sobre carrera administrativa, en lo que resulte pertinente.

Que en atención al análisis de la planta de personal, a las vacantes existentes y a las proyecciones de retiro del servicio para la vigencia 2026, se hace necesario adoptar formalmente el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano correspondiente a dicha vigencia.

En mérito de lo expuesto,

## **RESUELVE**

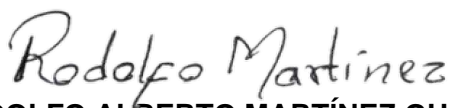
**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO para la vigencia 2026 en la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P., como instrumento de planificación, administración y gestión del empleo público, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Disponer que la implementación, divulgación, seguimiento, evaluación y actualización del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano se realizará con la participación del equipo interdisciplinario responsable de la gestión del talento humano, conforme a la normatividad vigente.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

## **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Marinilla a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.

  
**RODOLFO ALBERTO MARTÍNEZ GUARÍN**  
**Gerente General**

Anexo: PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (7 Folios).

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026

### EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA “ESPA” E.S.P

#### Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1. Objetivo Específicos .....	5
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO .....	6
5. MARCO CONCEPTUAL .....	6
5.1. Carrera administrativa .....	6
5.2. Niveles Jerárquicos.....	6
5.3. Formas de provisión.....	7
6. REPORTE VACANTES.....	7
6.1. Vacante Definitiva.....	7
6.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	7
6.3 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS .....	8
6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN ....	8

6.5 PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.....	8
7. CONCLUSIÓN.....	9
8. BIBLIOGRAFÍA.....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del talento humano es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal para contar con datos reales de la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes definitivas de toda entidad pública y para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad.

Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. La Gerencia, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV) y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PTH), Así, de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia (en adelante C.N.) que establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Determinan así la obligación en cabeza de las autoridades administrativas de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, a partir de un efectivo diseño de sus procedimientos. Por lo anterior, con el propósito fundamental que la Entidad cuente con el adecuado talento humano para el cumplimiento de sus funciones, el presente PLAN pretende partir de un análisis descriptivo del total de vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión en la

vigencia siguiente o inmediata, dicho plan favorecerá la racionalidad de los procesos de selección. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

Así mismo, se pretende dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 mediante la cual se debe garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, evitando toda forma de discriminación a las personas por su discapacidad, por lo cual se requiere reglamentar en la entidad la Política de discapacidad y generar acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes 2025, tiene por objetivo proveer a la Entidad de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Entidad, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

### 2.1. Objetivo Específicos

- Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
- Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.
- Proveer a la Entidad de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

## 3. ALCANCE

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la Entidad. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### 4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015

#### 5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Carrera administrativa: Definida como “un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes”<sup>1</sup>.

##### 5.2. Niveles Jerárquicos

Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	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.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas

<sup>1</sup> C. Const., Sent. C-288, may. 20/2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt



	propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.
--	---

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFP

### 5.3. Formas de provisión

**5.3.1 Encargo** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”.

**5.3.2. Nombramiento Provisional** El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

**5.3.3. Sin Proveer** En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

**5.3.4. Vacante Definitiva** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 6. REPORTE VACANTES

### 6.1. Vacante Definitiva

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
0	0	8	8
0%	0	7%	7%

Elaboración propia- 2026.

### 6.2 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P, está conformada por un total de CIENTO CATORCE (114) empleos, las vacantes son distribuidas de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

- Vacantes definitivas: 8
- Vacantes temporales: 0

- Empleos temporales: 0

Profesional: 4

Técnico: 3

Asistencial: 1

Vacantes definitivas: 8

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 93%

### 6.3 ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

**PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.** Para la vigencia 2026, no se espera la provisión de cargos por concurso público de méritos. Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, por tratarse de cargos que no son de carrera administrativa, se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Entidad.

### 6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia se analizó las hojas de vida de los servidores de la Entidad con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2026 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso. 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 se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

### 6.5 PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO.

En LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P., se encuentran 3 empleados en situación de pre-pensionados; a lo cual desde la entidad se desarrollarán estrategias que permitan ir elaborando actividades en el marco del retiro



asistido. Estas actividades se desarrollarán por medio del Plan de Bienestar e Incentivos.

## 6.6 ESTUDIO DE PLANTA TEMPORAL.

En la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P, se realizará el estudio técnico para determinar la viabilidad y conveniencia, de la planta de cargos temporal.

## 7. CONCLUSIÓN

La Gerencia DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P deberá remitir continuamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MERITO Y LA OPORTUNIDAD –SIMO–, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información en la medida que se presenten nuevas situaciones. De esta manera, se consolidará la Oferta Publica de Empleos –OPEC–, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Amaya, D. Betancur, L. Corredor, Y. Hernández, H. Rosalba, B. Vigoya, A. “PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS”. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2005.

López Medina, Diego. “MANUAL DE ESCRITURA JURÍDICA”. Legis. Bogotá, 2005.