



**NIT: 824002226-6**

**EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA "ACUACHIM"  
E.S.P.**

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ  
GERENTE**

**ENERO DE 2025**

**Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com**

## **INTRODUCCION**

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., establece por medio del Plan Anual de Vacantes, información para identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, permite establecer el procedimiento de selección con el fin de garantizar el óptimo desarrollo de la misión organizacional.

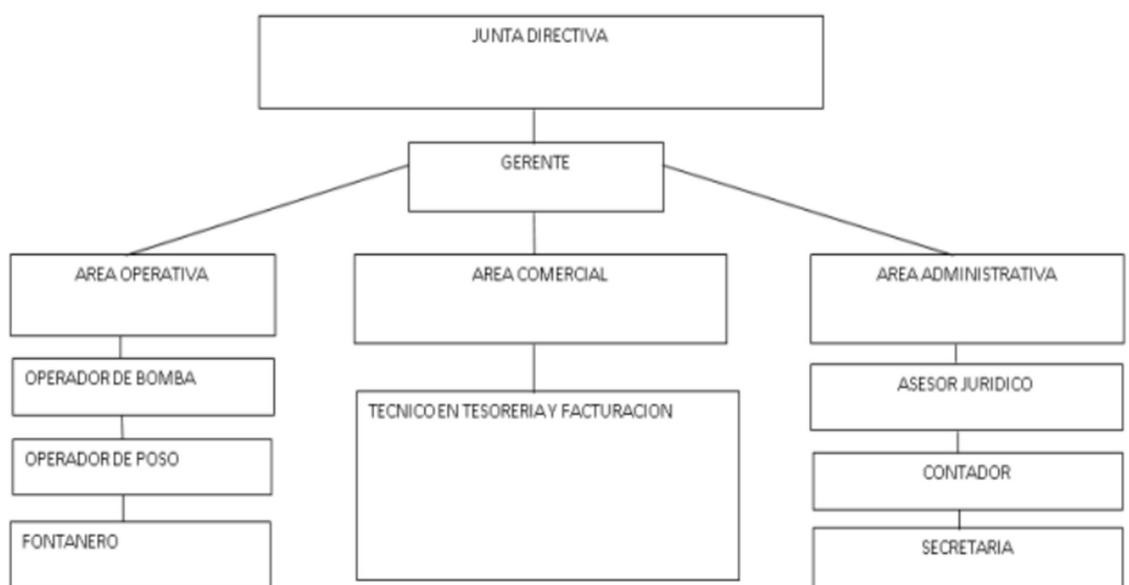
El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión en la vigencia siguiente o inmediata, dicho plan favorecerá la racionalidad de los procesos de selección. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo.

## **CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD**

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., es la empresa encargada de administrar y prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, con cobertura en el área Urbana fue creada mediante acuerdo No. 025 de diciembre 15 de 1997, como empresa industrial y comercial del estado del orden municipal. identificada con Nit No. 824.002.226-6.

El contexto estratégico que da soporte de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., es:

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## MISION

Nuestra misión es proporcionar servicios de acueducto, alcantarillado y aseo de alta calidad, garantizando el acceso a agua potable, un manejo responsable de aguas residuales y la correcta disposición de residuos, contribuyendo al bienestar y sostenibilidad de nuestra comunidad.

## **VISION**

Nuestra visión es ser líderes en la gestión de acueducto, alcantarillado y aseo, reconocidos por nuestra innovación, eficiencia y compromiso ambiental, asegurando un servicio confiable que mejore la calidad de vida y promueva el desarrollo sostenible de las comunidades que servimos.

## **CONTEXTO GESTION HUMANA**

Con el nuevo Modelo MIPG, enmarcada dentro de la dimensión Información y comunicación se encuentra definida la Política de Desarrollo del Talento Humano. Con esta política se busca fortalecer el desempeño y las competencias laborales implementando instrumentos para la gestión del conocimiento por medio de capacitaciones y gestión del bienestar social por medio de incentivos como plan estratégico de gestión humana. En este marco la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P., ha desarrollado diversas acciones para lograr la meta propuesta, entre las que se contempla la elaboración del Plan institucional de Capacitaciones, facilitando el desarrollo de competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales y Programas de bienestar social e incentivos, que fomenten un clima laboral adecuado y que reconozca el desempeño de los funcionarios. En el desarrollo del Proceso de Gestión Humana la empresa establece la siguiente política:

## **POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P. se compromete al desarrollo de su talento humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral optimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE VACANTES**

## **OBJETIVO GENERAL**

Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

## **OBJETIVO ESPECIFICO**

- Identificar los empleos vacantes en EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CHIMICHAGUA “ACUACHIM” E.S.P.
- Definir estrategias para la provisión de los empleos vacantes
- Buscar la provisión de los cargos vacantes.

## **MARCO NORMATIVO**

Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros:

- Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, 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
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## **ALCANCE**

El presente plan permite aplicar la planeación del talento humano, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual

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

**NIT: 824002226-6**

- **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.

## **METODOLOGÍA PLAN ANUAL DE VACANTES 2025**

### **PLAN ANUAL DE VACANTES**

Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, esto con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El Plan se formuló con base a la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrolló la siguiente metodología:

- Identificación de las necesidades de personal por dependencia
- Determinación de las necesidades de personal de la entidad
- Perfil de cada empleo: A partir de las necesidades de personal se establecen los requisitos, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño. Esto es publicado en el presente plan en la página web de la entidad.

### **METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

Una vez se genera una vacante y es identificada, se elabora una convocatoria. Cuando la vacante es para trabajador oficial, se elabora convocatoria a concurso cerrado. Si el cargo a proveer es como



**NIT: 824002226-6**

empleado público se informará al nominador con el fin de reunir hojas de vida. Si este no es suplido, se elabora convocatoria externa, en caso que el concurso sea abierto se publica en la página web.

---

**JAVIER ANDRES QUINTANA MARTINEZ**  
GERENTE ACUACHIM E.S.P.

Calle 5 # 10-04, Chimichagua - Cesar  
gerencia@acuachim.com  
acuachim.com

