



**DIRECTIVA INTERNA No.004  
27 DE ENERO DE 2026**

*“Por medio de la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos humanos para la vigencia 2.026”.*

*EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE MOCO A AGUAS MOCO A S.A E.S.P., en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales, en especial las conferidas en los Estatutos de Constitución de la Empresa Aguas Mocoa y*

**CONSIDERANDO**

Que la Empresa AGUAS MOCO A SA ESP le asiste la obligación legal de elaborar anualmente el plan de Previsión de Recursos humanos. El cual es una herramienta la cual nos permite garantizar la provisión de empleos vacantes, siempre y cuando se cumplan los requerimientos exigidos por la entidad y las disposiciones legales vigentes.

Que el artículo 15 de la ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar el Plan Anual de Vacantes, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de las políticas.

Que el artículo 17 de la ley 909 de 2004, señala 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 el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto N. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 del 2018, dispone que las Entidades del Estado dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

Que es un compromiso de la Gerencia, velar porque la función administrativa se encuentre al servicio de los intereses generales y se desarrolle de acuerdo a los principios constitucionales de imparcialidad, eficiencia y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones, consignados en el artículo 209 de la Constitución Política de 1991, en las leyes que sobre la materia la reglamentan y desarrollan.

Que el objetivo primordial del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Aguas Mocoa S.A.E.S.P. es actualizar y consolidar la información referente a los cargos vacantes que presenta la entidad como también establecer los lineamientos para la provisión de los mismos con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Previsión de Recursos humanos para la Vigencia 2026, que tiene por objetivo general el fortalecer las diferentes áreas de la Empresa mediante la actualización y ampliación de la planta de cargos, en consideración al crecimiento de usuarios, la ampliación de la infraestructura que comprende plantas de tratamiento, redes de acueducto y alcantarillado, el cumplimiento de requisitos legales y normativos, la realidad presente y futura del desarrollo empresarial, las metas propuestas, para beneficio de los usuarios en términos de calidad, oportunidad, continuidad y cobertura, del servicio y así tener una empresa con estabilidad y solidez, garantizando su evolución y continuidad.



**DIRECTIVA INTERNA No.004  
27 DE ENERO DE 2026**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos humanos para la vigencia 2.026".*

Que en mérito de lo expuesto

**RESUELVE**

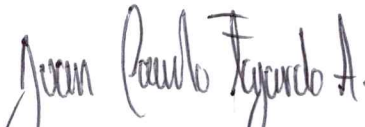
**ARTICULO UNO: ADOPTAR.** El Plan de Previsión de Recursos humanos para la Vigencia 2026, para la empresa de servicios AGUAS MOCOAS.A. E.S.P., el cual forma parte integrante de este acto administrativo.

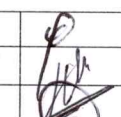
**ARTICULO DOS:** Divulgación. El Plan de Previsión de Recursos humanos, se divulgará a través de los medios de comunicación establecidos en la Empresa, como son publicación página web y correos electrónicos.

**ARTÍCULO TRES:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en San Miguel Agreda de Mocoa, a los veintisiete (27) días del mes enero de 2026

  
**JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA**  
GERENTE AGUAS MOCOAS.A. E.S.P.

Elaboró	Nidia Carlosama	Auxiliar de talento humano	Tecnico RH	
Revisó	Jorge R. Bastidas	Asesor Jurídico Aguas Mocoa S.A. ESP	Prof. Especializado	
	Elías Malua Sayalpu	Jefe de Control Interno Aguas Mocoa S.A. ESP	Prof. Especializado	

# PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2.026

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EMPRESA AGUAS MOCO S.A. E.S.P.




JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA  
Gerente

MOCO PUTUMAYO


ENERO 2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: NIDIA CARLOSAMA BASTIDAS JAIRO ANCIZAR ROSERO	Nombre: MARLON GERMAIN CEDIEL BURBANO	Nombre: JUAN CAMILO FAJARDO ARTEAGA
Cargo: Talento Humano Profesional Fortalecimiento Fecha: 30/12/2025	Cargo: Subgerente Administrativo Financiero y Comercial Fecha: 30/12/2025	Cargo: Gerente Fecha: 30/12/2025

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. OBJETIVO</b> .....	3
OBJETIVO GENERAL .....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	4
<b>3. MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>4. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	5
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	6
<b>6. EJES CENTRALES DEL PLAN</b> .....	7
<b>7. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL</b> .....	7
<b>8. ANALISIS Y DEFINICIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL</b> .....	8
Nuevas Áreas Creadas en la Estructura Organizacional.....	8
<b>9. PLANTA DE PERSONAL</b> .....	8
Análisis de la Planta de Personal Estructura Interna.....	8
Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico .....	9
<b>10. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN</b> .....	10
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción.....	10
Nombramiento de Carrera Administrativa en Vacantes Definitivas .....	10
Nombramiento en Encargo .....	10
Nombramiento Provisional.....	10
<b>11. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA</b> .....	10
<b>12. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO</b> .....	10
<b>13. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA</b> .....	11
<b>14. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	11

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes son instrumentos fundamentales para la gestión del Talento Humano en las entidades públicas, como la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP. Estos planes permiten anticipar y gestionar eficazmente las necesidades de personal, asegurando la continuidad y eficacia en la prestación de servicios.

Los Planes de Previsión deben ser elaborados y actualizados, esto con el fin de conocer los empleos necesarios de acuerdo a requisitos y perfiles establecidos en cada empresa de acuerdo al Manual Específico de Funciones, como también cubrir las necesidades de personal en cuanto al ingreso, ascenso, capacitación y tener un valor estimado del presupuesto en cuanto a los gastos que se derivan del proceso de selección y contratación.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enfoca en determinar, de manera anticipada, los requerimientos de personal tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Esto se logra evaluando los cambios en el entorno organizacional, tecnológico y social que puedan influir en la gestión del talento humano. A través de una identificación en tiempo real de estas necesidades, el plan facilita la asignación de personal mediante diversas estrategias, incluyendo reubicaciones internas, nombramientos provisionales y concursos de méritos.

El objetivo primordial del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos Aguas Mocoa S.A.E.S.P. es actualizar y consolidar la información referente a los cargos vacantes que presenta la entidad como también establecer los lineamientos para la provisión de los mismos con el fin de garantizar la prestación del servicio.

El plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta la cual nos permite garantizar la provisión de empleos vacantes, siempre y cuando se cumplan los requerimientos exigidos por la entidad y las disposiciones legales vigentes.


### 1. OBJETIVO

#### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las diferentes áreas de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, mediante la actualización y ampliación de la planta de cargos, en consideración al crecimiento de usuarios, la ampliación de la infraestructura que comprende plantas de tratamiento, redes de acueducto y alcantarillado, el cumplimiento de requisitos legales y normativos, la realidad presente y futura del desarrollo empresarial, las metas propuestas, para beneficio de los usuarios en términos de calidad, oportunidad, continuidad y cobertura, del servicio y así tener una empresa con estabilidad y solidez, garantizando su evolución y continuidad.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar la Planta de Cargos acorde al Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Nivelar las escalas salariales de los cargos que se actualicen, en los casos que se requiera.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

- Avanzar en la optimización e implementación de una planta de personal global y flexible, que facilite la movilidad de los trabajadores de acuerdo a las necesidades de prestación del servicio.

## 2. ALCANCE


El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos se enfoca básicamente en la necesidad de actualización y ampliación de la planta de personal administrativo y operativo de la empresa de servicios públicos de Mocoa Aguas Mocoa S.A.E.S.P. que nace como una necesidad propia, al crecimiento de usuarios y ampliación en la cobertura de servicios, que tiene como propósito principal garantizar el personal suficiente para atender la demanda del servicio, y la optimización de los procesos como la adquisición de nuevos equipos tecnológicos para el desarrollo de las operaciones.

Ajustar y actualizar la planta de cargos a las necesidades actuales de las áreas, es una premisa fundamental que debe estar acorde con la dinámica del servicio, el marco regulatorio, las directrices y objetivos empresariales.

## 3. MARCO NORMATIVO

Las disposiciones normativas y regulatorias son los pilares que respaldan el contenido teórico de este documento. El marco normativo para los empleos de la planta de personal de la Empresa AGUAS MOCO A S.A. ESP y que hacen parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos está enmarcado así:

- **Ley 909 de 2004 de septiembre 23 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**: “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, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **El Decreto 1499 del 11 septiembre de 2017**: actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.
- **Decreto 612 del 04 de abril de 2018**: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
- **Acuerdo No. 005 del 06 de agosto del 2025**, “Por medio del cual se adopta la estructura orgánica y la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos DE MOCO A AGUAS MOCO A S.A. ESP, se ajusta la normatividad aplicable y se fijan sus asignaciones salariales”.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se enuncian algunos conceptos relacionados con el Plan de Previsión de Recursos Humanos:

**Clasificación de los Empleos:** De conformidad con lo establecido en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, los empleos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial y las funciones generales de los mismos, se describen a continuación:

- **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.
- **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.
- **Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **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.
- **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.


**Concurso:** Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

**Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

**Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

**Lista de Elegibles:** Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

**Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

**Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

**Período de Prueba:** Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

**Pruebas:** Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las cualidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

**Reclutamiento:** Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

**Registro Público de Carrera Administrativa:** Especifica Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004).


**Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

**Vacantes Definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

**Vacantes Temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en periodo de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

## 5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos del Área de Talento Humano y el Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de Planta de Personal

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

y la identificación de fuentes de financiación de personal. La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes sin proveer, de acuerdo a la Estructura Organizacional, Planta de Personal y Escala Salarial aprobada mediante el Acuerdo N° 005 del 06 de agosto del 2025 por la Junta Directiva de la Empresa AGUAS MOCO SA. ESP.

Se realizó un diagnóstico en el cual se analizó las necesidades de la planta de personal vigente y se estableció el número de empleos de la planta, número de empleos temporales y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Igualmente en el proceso, se analizó con la consultoría y justificó los cargos propuestos conforme a la normatividad vigente, se tuvo en cuenta el fundamento legal aplicable para trabajadores oficiales, y se destacó la necesidad de llevar a cabo ciertas labores que hasta la fecha no se han ejecutado, es así que se definió la estructura organizacional, el estudio de cargas laborales y su forma de provisión de las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la empresa, asegurando su financiación y sostenibilidad de la planta de personal con el presupuesto asignado.

## 6. EJES CENTRALES DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se sustenta en (05) cinco ejes principales, los cuales se desarrollan en los siguientes capítulos de este documento y consisten básicamente en:

**Diagnóstico de Necesidades:** Es la herramienta principal para la planeación estratégica del Talento Humano y la planeación institucional.

**Supresión de Cargos:** Se crea como la necesidad de acondicionar la planta de cargos, ya que existen cargos que no se requieren y esto facilita la creación de otros que se ajuste a las necesidades sin aumentar el número de cargos existentes.


**Ampliación de la Planta de Cargos:** Esta se realiza a partir de la supresión, con el fin de no incrementar los gastos de personal. En la relación costo beneficio se obtiene un balance favorable para la Empresa.

**Actualización o Cambio de Denominación:** El objetivo principal es avanzar en la conformación de una planta global que facilite la movilización del personal de acuerdo a las necesidades y actualizar las denominaciones de algunos cargos, por considerarse sin justificación alguna dentro de la planta de personal.

**Nivelación Salarial:** Al realizar la actualización en la planta de personal se genera en algunos casos en lo concerniente a aumento salarial y por lo tanto se debe realizar los ajustes pertinentes para determinar su incidencia en el presupuesto de la empresa.

## 7. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Subgerencia Administrativa, Financiera y Comercial a través del área de Talento Humano, quien tiene a su cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Empresa. El Plan de Previsión de Recursos Humanos prevé la provisión de las vacantes y programa los recursos financieros de acuerdo a la necesidad del personal.

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

## 8. ANALISIS Y DEFINICIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL

Se realizó un análisis de la información recopilada relacionada con el funcionamiento actual de la empresa, identificando su estructura vigente, necesidades y deficiencias que permitieran mejorar la gestión interna de la empresa.

Considerando la necesidad fundamental de fortalecer la planta de personal, garantizando que los perfiles y competencias de los funcionarios se ajusten a las necesidades operativas y estratégicas de la empresa. La optimización del talento humano contribuirá a mejorar la gestión de los procesos, incrementar la eficiencia en la prestación del servicio y reducir los riesgos asociados a su calificación ante los entes de vigilancia y control.

### Nuevas Áreas Creadas en la Estructura Organizacional

Dentro del Estudio Técnico realizado por la consultoría, se aprueban la creación de nuevas áreas como son:

- Oficina de Control Interno Disciplinario
- Área de Planeación, Regulación, Sistema Integrado de Gestión y TIC
- Laboratorio de Calidad de Agua
- Operación Planta de Tratamiento de Aguas Residuales – PTAR

Se establecen atendiendo los requerimientos legales en cumplimiento de la Ley 1952 de 2019, la necesidad de la planeación institucional, la necesidad de hacer un control de calidad de agua en cumplimiento de la resolución 2115 de 2007, así como la proyección de la entrada en Operación Planta de Tratamiento de Aguas Residuales – PTAR. El cual la empresa y su directiva determinará la vinculación del personal una vez se requiera, en cada una de las áreas anteriormente mencionada para la provisión de cargos de acuerdo al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Personal de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, aprobado mediante Acuerdo N° 06 del 6 de agosto del 2025.


## 9. PLANTA DE PERSONAL

### Análisis de la Planta de Personal Estructura Interna

La planta de personal vigente de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP. fue aprobada mediante el Acuerdo N° 05 del 06 de agosto de 2025, "Por medio del cual se Adopta la Estructura Orgánica y la Planta de Personal de la Empresa de Servicios Públicos de Mocoa, AGUAS MOCOA S.A. ESP, se ajusta la normatividad aplicable y se fijan sus asignaciones salariales". Actualmente está conformada por un total de (116) cargos, (7) Empleados Públicos de Dirección, Confianza y Manejo y (109) Trabajadores Oficiales, distribuidos en los siguientes niveles: operarios, conductores, auxiliares, técnicos, profesionales universitarios y profesionales especializados.

La planta de personal de la entidad está conformada por (3) Nivel Directivos (4) Nivel Asesor, (22) Nivel Profesional, (40) Nivel Técnico y (47) Nivel Asistencial distribuida de la siguiente forma:

EMPLEADOS PÚBLICOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO			
NIVEL DIRECTIVO			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
1	GERENTE	050	02

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

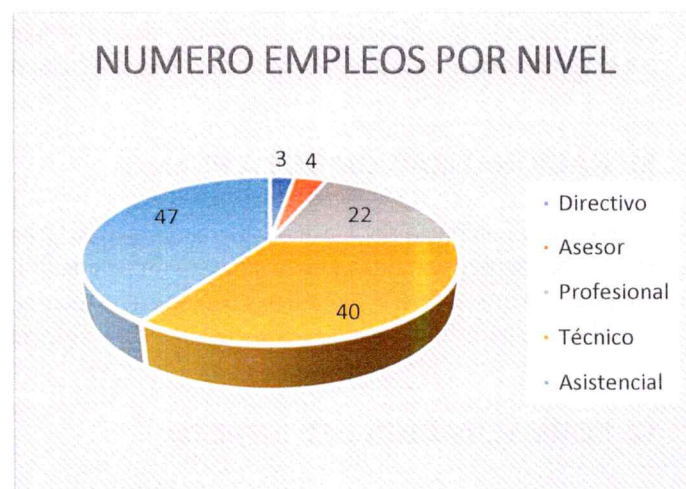
2	SUBGERENTES	084	01
<b>NIVEL ASESOR</b>			
3	JEFE OFICINA ASESORA	115	02
1	JEFE OFICINA ASESORA	105	02
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>			
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
1	TECNICO OPERATIVO	314	03
19	TECNICO OPERATIVO	314	02
12	TECNICO OPERATIVO	314	01
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
NUMERO	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
21	OPERARIO	487	06
15	OPERARIO	487	05
3	CONDUCTOR	480	06
<b>TOTAL</b>			<b>116</b>


Fuente: Artículo Sexto del Acuerdo N° 05 del 06 de agosto del 2025

### Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico

Los empleos de la Planta de Personal de la Empresa AGUAS MOCO S.A. ESP, están distribuidos por nivel jerárquico, de la siguiente manera:

NIVEL	CANTIDAD	%
Directivo	3	2,59
Asesor	4	3,45
Profesional	22	18,97
Técnico	40	34,48
Asistencial	47	40,52
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>100</b>



	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

Como puede observarse en la gráfica anterior, el Nivel Asistencial, cuenta con (47) empleos, teniendo la mayor representatividad con una participación del 40,52% para el desarrollo de las funciones asignadas a la Entidad, seguido del Nivel Técnico, cuenta con (40) empleos, con una participación del 34,48% y el Nivel Profesional cuenta con (22) empleos para una participación del 18,97%. De igual manera, el nivel directivo cuenta con una representatividad relativamente baja con (3) empleos que representa el 2,59% y finalmente el nivel asesor con (4) empleos que representación el 3,45%.

## 10. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN

### Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

#### Nombramiento Ordinario

La Empresa proveerá los empleos de libre nombramiento y remoción a través de nombramientos ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

#### Nombramiento de Carrera Administrativa en Vacantes Definitivas

Actualmente la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, no tiene personal nombrado de Carrera Administrativa. Se debe al Tipo de vinculación del personal, como trabajadores oficiales, la Empresa actualmente se encuentra en un proceso de Reestructuración Administrativa.

#### Nombramiento en Encargo

Los servidores públicos podrán ser encargados parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo de acuerdo con lo señalado en las normas vigentes.


#### Nombramiento Provisional

Los nombramientos de carácter provisional están regulados en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, únicamente para los casos en que el empleo se encuentre vacante en forma temporal, tales nombramientos se harán solamente por el tiempo que dure la situación administrativa del titular del cargo que origina la vacancia.

## 11. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral de cargas laborales que realizará la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la empresa, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

## 12. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GTH-PL04
	PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01

En el marco de la Ley 2294 de 2023, en su artículo 82, se establece las condiciones generales para el inicio de los procesos de formalización del empleo. Es importante recalcar que la figura de las órdenes de prestación de servicios es de carácter excepcional y no deben ser utilizadas para el cumplimiento de labores misionales.

El estudio técnico se realizó conforme los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Eligiendo la mejor alternativa que permita mejorar las capacidades internas, entre ellas, las tecnológicas, presupuestales, de estructura y principalmente de talento humano, a través de creación de plantas temporales, como mecanismo de transición para un fortalecimiento empresarial que le aporte a la reorganización de las administraciones pública de la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP, en el cumplimiento de su Misión.

### 13. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA

De acuerdo con lo establecido en el literal c) del numeral 1, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es competencia de las Unidades de Personal realizar "Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Para cubrir los costos de la planta de empleos durante la vigencia 2026, para la Empresa AGUAS MOCOA S.A. ESP se establece la siguiente asignación presupuestal por un total de Cuatro Mil Ciento Sesenta y Cinco Millones Ochocientos Quince Mil Sesenta y Dos Pesos \$ 4.165.815.062,00 Mda/Cte. Distribuidos así:

Código	Descripción	Valor
2	<b>Gastos</b>	<b>4.165.815.062,00</b>
2.1	Funcionamiento	1.672.835.804,00
2.4	Gastos de Operación Comercial	2.492.979.258,00

### 14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Ítem Modificado	No. Acta de aprobación	Responsable de la modificación
01	30/12/2025	Primera versión	<b>27/01/2026</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa de Servicios Públicos de Mocoa, AGUAS MOCOA S.A. ESP.