

 <p>Empresas Públicas de PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P</p>	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.	CODIGO:
	NIT 901439755-6	VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

EMPRESAS PUBLICAS DE PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P.

PIAMONTE CAUCA



Empresas Públicas de
PIAMONTE
A.A.A S.A.S E.S.P

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2025

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. MARCO NORMATIVO
5. DEFINICIONES
6. PLANTA DE CARGOS VACANTES

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes (PAV) es una herramienta para la gestión del talento humano que facilita la estructuración, planificación, administración y actualización de la información relacionada con los cargos vacantes de forma definitiva y la forma de su provisión. Además, permite contar con una visión clara de la oferta real de empleos en la entidad. Esta información se actualiza conforme se cubren las vacantes o surgen nuevas, con el objetivo de optimizar los procesos administrativos, garantizar igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio, y asegurar estabilidad en los cargos.

En virtud de lo anterior, Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP presenta el Plan Anual de Vacantes 2025, cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y apoyando los procesos de selección del talento humano.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar las necesidades de personal y determinar la estrategia para la provisión de los cargos vacantes. Su objetivo es garantizar que las distintas dependencias de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP cuenten con el talento humano requerido para el desempeño de sus funciones, integrando la gestión del talento como un componente clave de la estrategia organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP, pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

ALCANCE

Este plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en Empresas Publicas de Piamonte AAA SAS ESP, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual considerando las medidas de ingreso ascenso capacitación y formación.

MARCO NORMATIVO

- **Artículo 125 C.P.**, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, seharán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”
- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público,la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
Literal b) 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 23** “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)” Lo anterior indica que los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa.
- **Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- **c) 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.

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

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 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015**, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.
- En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante deberá ser provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP, agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

FORMAS DE PROVISIÓN:

PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL:

Los empleos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, et

PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y los estatutos de la empresa, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

DEFINICIONES

	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P. NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

- **EMPLEO PÚBLICO:** 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.
- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.
- **ENCARGO:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **PROVISIONALIDAD:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.
- **VACANCIA DEFINITIVA:** Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **VACANCIA TEMPORAL:** Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separada temporalmente del cargo, porque se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

PLANTA DE CARGOS VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de Empresas Públicas de Piamonte AAA SAS ESP, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

En el transcurso de la presente vigencia (2025), no se han generado vacancias definitivas, por lo que no existen ninguna disponible al momento.

EMPLEO	PLAZAS VACANTES
TOTAL	0

POR NIVELES

Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial
-----------	-------------	---------	-------------

 <p>Empresas Públicas de PIAMONTE A.A.A S.A.S E.S.P</p>	EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.	CODIGO:
	NIT 901439755-6	VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 02-08-2021

0	0	0	0
TOTAL			0



YON FREDY CUELLAR LOPEZ
Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P

Proyectó/Aprobó: Ing. Yon Fredy Cuellar López – Gerente Empresas Públicas de Piamonte AAA S.A.S. E.S.P.