

	<b>EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.</b>  NIT 901439755-6	CODIGO:  VERSIÓN: 01  FECHA: 02-08-2021
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	

# 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIRECCION DE TALENTO HUMANO

### VIGENCIA 2025

	<b>EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.</b>  NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	FECHA: 02-08-2021

## INTRODUCCIÓN

Las políticas de planificación del recurso humano tienen como objetivo integrar la planificación como una herramienta permanente dentro de la gestión del capital humano en las entidades públicas o que cumplen funciones públicas, buscando un mejor aprovechamiento de este recurso en beneficio de la sociedad. Se enfoca en tres áreas principales:

- La planificación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- El diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional está alineada con las recomendaciones establecidas en la "Iberoamericana de la Función Pública", aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003, y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003.

Los mecanismos y procedimientos para la planificación de recursos humanos deben permitir:

- Optimizar tanto la cantidad como la calidad de los recursos disponibles.
- Adaptar de manera flexible las políticas y prácticas de personal a los cambios en la organización y su entorno.
- Distribuir correctamente los recursos disponibles, redistribuir el personal según las necesidades organizativas y asegurar una carga de trabajo equilibrada entre las diferentes dependencias.
- Realizar un seguimiento y actualización constante de las previsiones.
- Fomentar la participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

En el marco del Plan Estratégico, el Talento Humano se ha propuesto organizar eficientemente el personal de la entidad, considerando los planes, programas y proyectos de las distintas dependencias. Esto con el objetivo de asegurar la disponibilidad de un equipo capacitado que garantice el cumplimiento de dichas iniciativas.

Cabe destacar que este plan de previsión será una herramienta fundamental en la gestión y administración del talento humano, permitiendo la alineación entre la planificación estratégica del recurso humano y la planificación institucional.

## ALCANCE

	<b>EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.</b>  NIT 901439755-6	CODIGO:  VERSIÓN: 01  FECHA: 02-08-2021
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de Empresas Públicas de Piamonte y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## NORMATIVIDAD

- LEY 909 DE 2004 modificada por la ley 1960 de 2019

Artículo 14: Bajo las orientaciones del Presidente de la República le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial;

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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

- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 612 de 2018.

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Dado que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es un elemento clave dentro de la planificación del empleo público y forma parte del Plan Anual de Vacantes, es relevante señalar que su elaboración se basó en un análisis detallado de la planta de personal existente y en un diagnóstico de las necesidades de talento humano. Este proceso se enfocó prioritariamente en estrategias internas, como la capacitación, la reubicación de personal y cargos, las situaciones administrativas y la transferencia del conocimiento, entre otras.

	<b>EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.</b>  NIT 901439755-6	CODIGO:
		VERSIÓN: 01
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	FECHA: 02-08-2021

Asimismo, es importante considerar que la implementación de medidas externas dependerá de las directrices del gobierno nacional en relación con la austeridad del gasto, la Ley de Garantías y la posible congelación de las plantas de personal en las entidades públicas.

La planta de empleos de de Empresas Publicas de Piamonte se encuentra conformada por:

### 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.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Gerente	Directivo	1	0912	Libre nombramiento y remoción.
	<b>TOTAL</b>		<b>1</b>		

### NIVEL PROFESIONAL

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Técnico Administrativo	Profesional	1	1229	Contrato Laboral
	<b>TOTAL</b>		<b>1</b>		

### 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.

	DENOMINACION	NIVEL	PLAZA	CODIGO	NATURALEZA
1	Auxiliar Recaudo, Facturación y Atención al Usuario.	Asistencial	1	1334.004	Contrato Laboral
2	Operario Fontanero	Asistencial	6	8412.002	Contrato Laboral
3	Operario de la PTAP	Asistencial	1	9324.011	Contrato Laboral
4	Conductor	Asistencial	1	8452.004	Contrato Laboral
5	Operario de aseo	Asistencial	3	8621	Contrato Laboral
	<b>TOTAL</b>		<b>12</b>		

	<b>EMPRESAS PÚBLICAS DE PIAMONTE AAA S.A.S E.S.P.</b>  NIT 901439755-6	CODIGO: VERSIÓN: 01 FECHA: 02-08-2021
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	

**De lo anterior se encuentran sin proveer los siguientes empleos:**

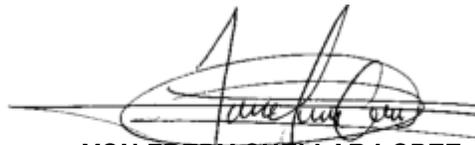
En el transcurso de la presente vigencia (2025), no se han generado vacancias definitivas, por lo que no existen ninguna disponible al momento.

EMPLEO	PLAZAS VACANTES
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

**Diagnóstico de necesidades de Personal:**

Utilizando la metodología propuesta por el DAFP se consultó sobre las necesidades de personal a los directivos y sus grupos de trabajo, arrojando el siguiente resultado

	DEPENDENCIA	NECESIDADES DE PERSONAL	NIVEL	NRO. DE PLAZA
1	ÁREA FINANCIERA	CONTADOR PÚBLICO	PROFESIONAL	1
2	JEFE DE CONTROL INTERNO	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	PROFESIONAL	1
	<b>TOTAL</b>			<b>2</b>



**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.