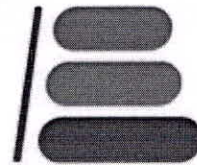


NIT.811.014.879-1



**E.S.P.**

Empresa de Servicios Públicos  
de La Unión S.A. E.S.P

— Más cerca de ti y de tu hogar —


**PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026**


**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS**


**LA UNIÓN S.A E.S.P.**

*Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P*


 604 556 16 50

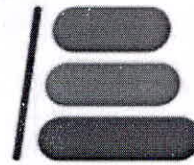
 [esp@launion-antioquia.gov.co](mailto:esp@launion-antioquia.gov.co)

 Calle 10 N°.10-36

 @launionesp

 [www.launionsaesp.com](http://www.launionsaesp.com)<sup>1</sup>

 Empresa de Servicios  
Públicos de La Unión



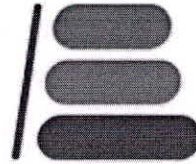
## Introducción

La Gerencia y el área administrativa de la Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A E.S.P., tienen bajo su responsabilidad la gestión y administración del talento humano de la organización. Este es un componente esencial para garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, dado que el recurso humano constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

La empresa cuenta con una planta de personal que se estructura de la siguiente manera: por un lado, dispone de personal directivo que ocupa cargos de libre nombramiento y remoción; por otro lado, tiene personal operativo contratado mediante acuerdos laborales con una vigencia menor a un año.

Entre las múltiples responsabilidades de la Gerencia y el área administrativa, destaca la tarea de asegurar que la organización disponga, de manera oportuna y eficiente, del talento humano necesario y suficiente para cumplir con las funciones asignadas y con los objetivos trazados. Para lograr este propósito, estas áreas, alineadas con los planes de desarrollo y de acción de la empresa, establecen anualmente las directrices estratégicas relacionadas con la gestión del talento humano. Como parte de este proceso, se define el plan anual de contratación y se determinan los perfiles requeridos para los diferentes roles y responsabilidades dentro de la entidad.

Es importante resaltar que la empresa no realiza convocatorias programadas para la provisión de cargos. En cambio, la selección del personal requerido se justifica mediante la elaboración de un documento técnico en el que se evidencia la inexistencia de recursos humanos disponibles y se expone la necesidad de contratar personal adicional.



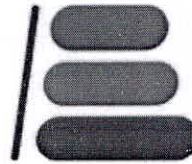
En este contexto, el Plan Anual de Vacantes surge como una herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión. Sin embargo, debido a la estructura particular de la empresa, que no cuenta con empleados bajo el régimen de carrera administrativa, no es posible implementar este instrumento en su totalidad. En su lugar, la planificación de la contratación del personal requerido se realiza a través del Plan de Adquisiciones, el cual constituye un mecanismo integral de administración y gestión del recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes contiene información consolidada sobre los cargos vacantes en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial. Asimismo, registra el tipo de situación administrativa en la que se encuentran dichos cargos. Esta información permite a la empresa tener un panorama claro y actualizado de las necesidades de personal para la vigencia actual, correspondiente al año 2026, y facilita la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

### Misión

La Empresa De Servicios Públicos Domiciliarios de La Unión S.A. E.S.P. presta a los usuarios los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo y servicios complementarios, con compromiso, calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando con lo anterior el crecimiento y rentabilidad de la empresa, con el fin de continuar beneficiando a los usuarios y la comunidad en general de La Unión Antioquia. \*

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



## Visión

La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios La Unión S.A. E.S.P., será en diciembre de 2032 líder a nivel departamental por la calidad en la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo y servicios complementarios, orientada con criterios empresariales, económicos y sociales contribuyendo al mejoramiento esencial del medio ambiente y de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de La Unión y el departamento.

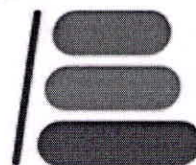
### **Disposiciones Normativas para la provisión de empleados de carrera administrativa**

De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de Colombia, específicamente en el artículo 125, se determina que: “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”. Esto significa que, por regla general, los cargos públicos deben ser provistos mediante mecanismos que aseguren el acceso en condiciones de igualdad y con base en los principios del mérito y las calidades profesionales de los aspirantes.

En este sentido, el mismo artículo constitucional establece que: “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”. Con base en esta disposición fundamental, el legislador desarrolló las normas pertinentes a través de la Ley 909 de 2004. En el artículo 23 de dicha ley, se dispone que: “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 (...)”.

De lo anterior se desprende que los empleos de carrera administrativa deben ser necesariamente ocupados a través de concursos de méritos, en los cuales el ingreso y el ascenso

*Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P*



a dichos cargos públicos están abiertos a todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos para su desempeño. Este proceso es llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), organismo encargado de la administración, vigilancia y control de la carrera administrativa en Colombia, conforme a lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política.


El Gobierno Nacional, en desarrollo de estas disposiciones, emitió el Decreto 1083 de 2015, una norma que compiló las regulaciones relacionadas con la función pública. En particular, el artículo 2.2.5.3.2. de este decreto, que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto 1894 de 2012 al artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, regula el procedimiento para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa.


En este marco normativo, se establece que la provisión definitiva de estos cargos se deberá realizar siguiendo un orden excepcional. En primer lugar, se contempla la figura del reintegro, que se efectúa cuando una autoridad judicial así lo ordena. En segundo lugar, se establece la reincorporación del empleado que posea derechos de carrera administrativa en otra entidad del Estado y cuyo cargo haya sido suprimido, siempre y cuando haya optado por el derecho preferencial de ser reincorporado en empleos equivalentes o similares. En tercer lugar, se considera la reubicación de empleados con derechos de carrera que acrediten haber sido desplazados debido a situaciones de violencia, garantizando así la protección de sus derechos laborales.

Cuando no sea posible proveer el empleo mediante los mecanismos mencionados, la vacante deberá ser cubierta por medio del sistema ordinario. Este consiste en nombrar a la persona que, al momento de producirse el nombramiento, ocupe el primer lugar en la lista de elegibles correspondiente al cargo ofertado en la convocatoria pública. ✈


Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P


 604 556 16 50

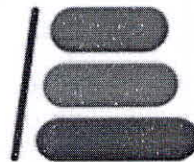
 esp@launion-antioquia.gov.co

 Calle 10 N°.10-36

 @launionesp

 www.launionaesp.com

 Empresa de Servicios  
Públicos de La Unión



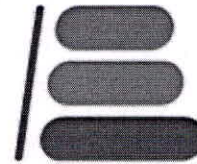
En caso de que ninguna de las opciones previamente descritas permita la provisión del empleo, se procederá a realizar un proceso de selección específico para la entidad que necesita cubrir la vacante. Durante este proceso, el cargo podrá ser ocupado de manera transitoria mediante la figura de encargo. Si tampoco es viable el encargo, el empleo podrá ser provisto en provisionalidad, asegurando de esta manera que las funciones del cargo sean desempeñadas mientras se surte el procedimiento ordinario de selección.

Este conjunto de disposiciones normativas refleja el compromiso del Estado colombiano con los principios de mérito, igualdad y transparencia en el acceso a los empleos públicos. Asimismo, busca garantizar que las vacantes en los cargos de carrera administrativa sean ocupadas por personas altamente calificadas, en concordancia con los objetivos de la administración pública y el fortalecimiento institucional.

### **Reporte de los Empleos de Carrera Administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

En el contexto de la administración de los recursos humanos de La Unión S.A E.S.P., es importante destacar que los empleos contenidos en la planta de cargos de la entidad no se encuentran clasificados como empleos de carrera administrativa. Esta situación se debe a que dichos cargos corresponden a los regímenes exceptuados según la normatividad vigente, los cuales incluyen, entre otros, los empleos de libre nombramiento y remoción, así como los de trabajadores oficiales.

Dado que los empleos de la planta no se enmarcan dentro de la carrera administrativa, no ha sido necesario remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) reportes relacionados con vacantes o empleos de carrera que deban ser provistos mediante el sistema de mérito. Es decir, los procedimientos relacionados con la provisión de cargos mediante



concursos públicos, supervisados y administrados por la CNSC, no son aplicables en este caso particular.

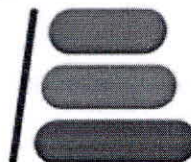
Sin embargo, es fundamental mencionar que todos los empleos que forman parte de la planta de cargos de la entidad están debidamente identificados y documentados. Esta información se encuentra registrada en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, que constituye un instrumento técnico de gestión administrativa. Dicho manual detalla no solo los empleos existentes, sino también las funciones específicas, responsabilidades, competencias laborales requeridas y el perfil idóneo para el desempeño de cada cargo.

La planta de cargos de La Unión S. E.S.P. incluye empleos que cumplen con las necesidades operativas, técnicas y administrativas de la entidad. Aunque estos no están sujetos al régimen de carrera administrativa, su identificación y descripción obedecen a criterios técnicos que garantizan la alineación con los objetivos institucionales y los planes estratégicos de la organización.

A continuación, se presenta una tabla que ilustra los empleos que integran la planta de cargos. En ella se detalla la naturaleza de cada puesto, las competencias requeridas y su relación con las necesidades funcionales de la entidad. Esta tabla permite tener una visión consolidada y estructurada de los recursos humanos con los que cuenta La Unión S.A. E.S.P.

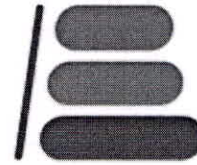
NOMBRE	CARGO	TIPO DE CONTRATO
<i>EMPLEADOS ÁREA ADMINISTRATIVA</i>		
<b>GOMEZ NARANJO CESAR AUGUSTO</b>	GERENTE	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
<b>BOTERO MUÑOZ VERONICA</b>	DIRECTORA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y CONTABLE	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
<b>TOBON LÓPEZ ROMEL ANTONIO</b>	DIRECTOR OPERATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



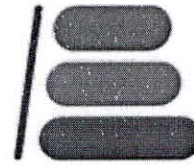
NOMBRE	CARGO	TIPO DE CONTRATO
JARAMILLO GIRALDO LUISA FERNANDA	COORDINADORA AMBIENTAL Y ASEO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
LOPEZ OSORIO SEBASTIAN	ASISTENTE DE FACTURACION Y ATENCION AL USUARIO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DEISY MARCELA CASTAÑO CASTRO	ASISTENTE FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
MONTOYA PEREZ MARIA YANETH	APOYO ADMINISTRATIVO SECRETARIA DE GERENCIA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
CARDONA CASTRO JUAN JOSE	TECNICO ADMINISTRATIVO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GÓMEZ MONTES CINDY MARCELA	ASISTENTE TECNICA	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
BOTERO MARTINEZ MARIANA	APOYO ADMINISTRATIVO: COMERCIAL	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
MONSALVE JARAMILLO MARIA ALEJANDRA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
<b>EMPLEADOS DE AREA OPERATIVA</b>		
MUÑOZ CARDONA JORGE ELIECER	AUXILIAR MANTENIMIENTO DE FUENTES	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
TORO CASTRO DIEGO ALEXANDER	OPERARIO PTAP	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
LOPEZ RIVERA JUAN MANUEL	OPERARIO PTAP	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GALLON RUIZ JUAN DIEGO	OPERARIO PTAP	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
HERNANDEZ PATERNINA ROBER	OPERARIO DE MANTENIMIENTO GENERAL	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
TORO OSORIO JULIAN ANDRES	AUXILIAR COMERCIAL	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
CASTRO GIRALDO DANIEL CAMILO	AUXILIAR COMERCIAL	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
TORO VERA JOHN FREDY	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO I	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



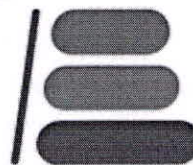
NOMBRE	CARGO	TIPO DE CONTRATO
QUINTERO HENAO RUBEN ANTONIO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
BOTERO GARCIA HUGO ALEXANDER	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
SALAZAR AGUIRRE LUIS ORLANDO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
RIOS POSADA HERIBERTO DE JESUS	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GUTIERREZ OROZCO JHONATAN ANDRES	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
RIOS OSORIO JORGE ELIECER	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
RESTREPO VALENCIA SERGIO DE JESUS	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
MORALES CASTRO GERARDO DE JESUS	OPERARIO PTAR	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GUZMÁN BOTERO ANDRÉS FELIPE	OPERARIO PTAR	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
OSORIO PEREZ GILDARDO	OPERARIO CALIFICADO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GRISALES MORALES ALEXANDER	CONDUCTOR	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
PEÑA MUNOZ ANDRES MAURICIO	CONDUCTOR	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
LOPEZ OCAMPO JONATHAN	CONDUCTOR	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
VARGAS CASTRO MARILUZ	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GARCIA GARCIA MANUEL JOSE	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
PEREZ ALVAREZ GUSTAVO DE JESUS	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
POSADA CIRO MARIA HERLINDA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P



NOMBRE	CARGO	TIPO DE CONTRATO
TABARES NARANJO LUIS JOSE	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
OSPINA OSORIO MARTHA OMAIRA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
CASTRO LUZ MARINA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
GIRALDO ALVAREZ RAFAEL ANTONIO	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
TABARES CARDONA WILLIAM DE JESUS	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
OCAMPO TORO ZORAIDA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
CORREA BEDOYA FLOR MARIA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
TORO MORALES LUZ DINORA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
AGUDELO RIOS MIGUEL ANGEL	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
OSORIO JIMENEZ GONZALO DE JESUS	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
RESTREPO GONZALES LUIS ANTONIO	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
CARMONA ARBOLEDA IVAN DARIO	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
LOPEZ AGUDELO FARBEN EULIECER	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
POSADA ARANZAZU LEIDY JOHANA	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
HOLUIN RAMIREZ JOHN JAIRO	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
OSORIO GARCIA JONY	OPERARIO DE ASEO	CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>

Tabla 1, Trabajadores



## Metodología

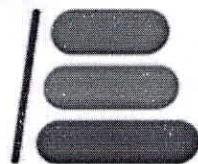
La elaboración del presente PLAN ANUAL DE VACANTES se desarrolló con base en un enfoque técnico y normativo, siguiendo los lineamientos establecidos por entidades rectoras de la gestión pública en Colombia, como el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP) y la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP). Estas instituciones han definido una serie de parámetros y orientaciones que permiten a las entidades públicas garantizar la planificación efectiva y transparente de sus necesidades de talento humano, asegurando el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad y eficiencia en la provisión de empleos.

El proceso de formulación inició con la revisión exhaustiva de los marcos legales y técnicos que regulan la administración de los recursos humanos en el sector público. Esto incluyó el análisis de decretos, leyes y manuales metodológicos emitidos por el DAFP, así como de las guías y materiales de formación proporcionados por la ESAP, los cuales son considerados fundamentales para la adopción de buenas prácticas en la gestión del talento humano.

Posteriormente, se procedió a identificar las necesidades específicas de la entidad en términos de vacantes y provisión de empleos. Este análisis contempló tanto los objetivos estratégicos de la organización como las proyecciones derivadas de los planes de desarrollo institucional y las metas de acción para la vigencia correspondiente. A través de esta identificación, se buscó garantizar que el Plan Anual de Vacantes estuviera alineado con las prioridades institucionales y reflejara las necesidades reales del personal requerido.

Además, se realizó un diagnóstico de la plana de cargos actual, evaluando aspectos como el perfil de los empleos existentes, los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y la situación administrativa de los cargos (vacantes, encargos,

*Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P*



provisionales, entre otros). Este diagnóstico permitió consolidar información actualizada y precisa sobre el estado de los empleos, constituyendo una base sólida para la planificación del recurso humano.

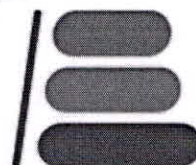
Durante la etapa de formulación, se incluyó un proceso participativo que involucró a las áreas administrativas y operativas de la entidad. Este enfoque colaborativo permitió recoger aportes valiosos y garantizar que las decisiones relacionadas con la provisión de empleos estuvieran fundamentadas en las necesidades concretas de cada dependencia. Asimismo, se realizaron consultas y validaciones con expertos en gestión pública para asegurar que el plan cumpliera con los estándares de calidad y legalidad exigidos.

Finalmente, la elaboración del Plan Anual de Vacantes se realizó bajo un enfoque de mejora continua, con el propósito de que este instrumento no solo sirviera como una guía de planificación a corto plazo, sino también como un referente estratégico que permita a la entidad fortalecer su capacidad institucional a lo largo del tiempo.

De esta manera, el presente documento no solo responde a las exigencias legales, sino que también refleja el compromiso de la entidad con la optimización de sus procesos de administración del talento humano, asegurando una gestión transparente, eficiente y orientada al servicio público.

### **Análisis Actual**

La planta de personal aprobada para E.S.P. está conformada por un total de cincuenta y nueve (59) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



TIPO DE VACANTES	NÚMERO DE EMPLEADOS
Vacantes definitivas	7
Vacantes temporales	0
Empleos temporales	0
Directivos	0
Técnico	0
Asistencial	1
Operativos	6
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

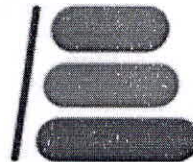
Tabla 2, Vacantes

En la actualidad, la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. cuenta con siete vacantes disponibles para los siguientes cargos:

- Apoyo administrativo: SST (1)
- Operario de la planta de agua potable (PTAP) (1)
- Auxiliar de mantenimiento I (2)
- Auxiliar de mantenimiento II (2)
- Operario de aseo (1)

### Análisis de los 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 periodo por tratarse de cargos que no son de carrera administrativa, se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Empresa.

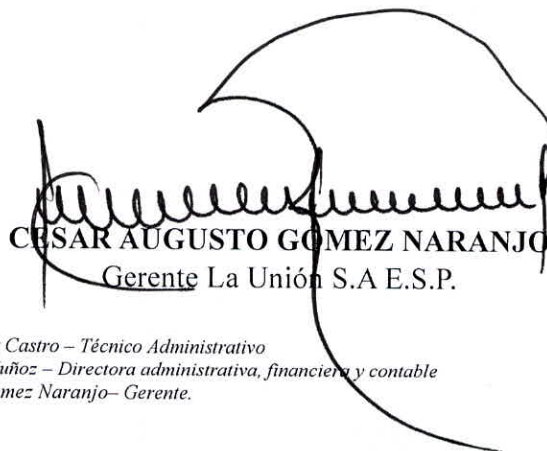


### Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso o Jubilación

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia se analizó las hojas de vida del personal de la Empresa con el fin de establecer si por estas causas se generaran vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2026 ningún servidor manifestó su intención 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 de transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la presentación del servicio se atenderán en su debido momento.

Para la vigencia 2026, no se espera la proyección de retiro toda vez que no hay planta de cargos de carrera administrativa. Sin embargo, si se llegara a definir planta de cargos por carrera administrativa se proveerán mediante el procedimiento de selección establecido en la Empresa de servicios públicos.

Atentamente,



**CESAR AUGUSTO GÓMEZ NARANJO**  
Gerente La Unión S.A E.S.P.

*Proyectó: Juan José Cardona Castro – Técnico Administrativo*  
*Revisó: Verónica Botero Muñoz – Directora administrativa, financiera y contable*  
*Aprobó: Cesar Augusto Gómez Naranjo – Gerente.*

Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P