



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2021



CON  
**EXPERIENCIA  
AVANZAMOS**



Carrera 11 No 10 – 55 Esquina Villagorgona (Candelaria- Valle) – Teléfono: (+57 2 ) 260 0979 – Celular: 318 717 3259

[www.emcandelaria.gov.co](http://www.emcandelaria.gov.co) - E-mail: [contactenos@emcandelaria.gov.co](mailto:contactenos@emcandelaria.gov.co) – [gerencia@emcandelaria.gov.co](mailto:gerencia@emcandelaria.gov.co)

El presente Plan de previsión de Recursos Humanos tiene como propósito, determinar el horizonte del Plan Estratégico de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

### INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

*“1. 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 tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

En tal sentido La empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## **OBJETIVO**

El área Administrativa y Financiera en conjunto con Talento Humano de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de trabajo, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

## **ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P y por tanto sus medidas implicarán los empleos y áreas de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## **NORMATIVIDAD**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- 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 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta de cargos de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente operativo debido a nuestra misión con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.).

En este sentido, en el cuarto trimestre (a 31 de diciembre de 2018), se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que es necesario realizar actualización en cuanto a cargas laborales manuales de procesos y procedimientos en la entidad.

Debido a que el último acuerdo de junta directiva para adopción a la nueva actualización realizada al manual de funciones fue en el año 2013.

**Resolución No. 001 de enero 02 de 1998** Por medio de la cual se Adopta el manual de funciones para el desempeño de los cargos para las empresas públicas municipales de candelaria – EMCANDELARIA, en el cual se determina en el Artículo primero la Adopción del manual de funciones para las dependencias que componen la administración central de las empresas públicas municipales de candelaria.

**Decreto No. 01 de enero 02 de 2007** Por medio del cual se ordena la liquidación de las Empresas Públicas Municipales de Candelaria E.S.P

**Resolución No. 13 de febrero 07 de 2007** Por el cual se modifica el manual específico de funciones y requisitos mínimos de la planta de personal de la empresa de servicios públicos de candelaria EMCANDELARIA EN LIQUIDACION ESP.

**Decreto No. 049 de febrero 19 de 2007** Por el medio del cual se adiciona el decreto No 01 de enero 02 de 2007

**Acuerdo de junta directiva No 006-2013** Por medio del cual se actualiza el manual de funciones de las empresas públicas municipales de candelaria EMCANDELARIA ESP EN LIQUIDACION.

Se presenta el análisis de la planta de cargos de la empresa EMCANDELARIA E.I.C.E. E.S.P, discriminado por dependencias, incluidos los empleos de Experto Comisionado que hacen parte del Comité de Expertos

**Decreto No. 23 de febrero 16 de 2017** por medio del cual se derogan los decretos No. 01 de enero 02 de 2007 y No. 049 de febrero 19 de 2007 y se dictan otras disposiciones

**Escritura pública No.1348 de diciembre 10 de 2019** a través de la cual se constituye sociedad por acciones simplificada las Empresas Públicas Municipales de Candelaria, EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

<b>Denominación del cargo</b>	<b>Grado salarial</b>	<b>Código de Cargos</b>
<b>Empleos Públicos Nivel Directivo</b>		
Gerente	01	050
Jefe control interno	01	006
<b>Empleos Públicos Nivel Profesional</b>		
Profesional universitario	05	219
<b>Empleos Públicos Nivel Técnicos</b>		
Técnico Administrativo	03	367
Técnico Administrativo	03	367
Técnico Administrativo	01	367
Técnico Administrativo Contable	01	367
Técnico Administrativo Financiero	01	367
Técnico Administrativo sistemas	01	367
Técnico Operativo	01	314
<b>Empleos Públicos Nivel Asistencial</b>		
Técnico secretario	01	440
Asistencial secretario	01	440
Auxiliar de Fontanería	01	472
Operario	01	481
Operario	01	481
Asistencia Auxiliar de Servicio Generales	01	470
<b>TOTAL, EMPLEOS PUBLICOS</b>		

## **2. Diagnóstico de necesidades**

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo de la falta de actividades necesarias en la entidad.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, El área Administrativa y Financiera adelantará la verificación y conveniencia de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P. ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Lo anterior, teniendo en cuenta que mediante Decretos 01 de enero de 2007 por el cual se ordena la liquidación de las empresas públicas de candelaria Emcandelaria E.S.P, respectivamente, se estableció la planta de personal de la

empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P. resolución 13 de febrero 07 de 2007 que define la modificación del Manual específico de Funciones, además se deroga por medio del Decreto 23 de febrero 16 de 2017 el decreto 01 de enero de 2007 y sale de liquidación la entidad, por medio de la escritura pública 1348 de diciembre de 2019 se constituye sociedad por acciones simplificadas EMCANDELARIA S.A.S E.S.P, por último se han realizado ajustes al Fundamento legal que soporta la necesidad (Ley 909 de 2004), según las Normas, el MIPG, es necesario cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar los procesos de gestión humana y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la Entidad y sus procesos.

Producto de los resultados que arroje el estudio de cargas se someterá a consideración del Comité, los cambios que se propongan en este. No obstante, el Manual de Funciones, se actualizará, modificará y/o adicionará según las necesidades de la Entidad.