



Plan de Previsión de Recursos Humanos

Versión 01

17 Enero de 2022



INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta de gestión, alineada con los proyectos y programas propios del plan estratégico institucional de la entidad. El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el **ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.**

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. “Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública”

Este documento se desarrolla en tres (3) etapas: a. Análisis cuantitativo de las necesidades de personal. b. Análisis de las necesidades de personal. c. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades. (DNP)

En el presente documento encontrará el análisis de las necesidades de personal, el análisis de la planta actual, los empleos de libre nombramiento y remoción, los empleos de carrera, el análisis y la programación de medidas de cobertura de las necesidades analizadas.

MARCO NORMATIVO

Dentro del marco normativo legal aplicable que está asociada al Plan de Previsión del Recurso Humano se encuentran contenido los siguientes:

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”.

Artículo 14. d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 17. 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.”

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

Decreto 648 de 2017: artículo 2.2.5.1 *Objeto.* El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

Decreto 612 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.

ALCANCE

Inicia con la oportunidad en el acceso, permanencia y ascenso del servidor público identificado en la entidad, mediante principios de equidad, igualdad, efectividad, y termina, con el cumplimiento de los objetivos planteados.

OBJETIVO

Identificar la disponibilidad del recurso humano y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el análisis cuantitativo de las necesidades de personal.
- Analizar las necesidades de personal.
- Programar las medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para la elaboración de este se realizó el análisis de la planta de personal actual, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en la capacitación, movimiento de personal, situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

La primera dimensión del Talento Humano busca ofrecer a la entidad, las herramientas para garantizar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño y competencias de los colaboradores. Por tal motivo es necesario ejecutar las etapas que se mencionan a continuación:

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para la realización de este plan se tomó en cuenta el estado actual de la planta de cargos que tiene la entidad. El desarrollo metodológico es el siguiente:

Análisis necesidad de personal

Identificación y determinación de las necesidades personal.

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.

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.

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.

Acuerdo No 021 de octubre 11 de 2017 Por medio del cual se autoriza o faculta al alcalde para transformar la empresa EMCANDELARIA EICE ESP y se dictan otras disposiciones.

Análisis de la Planta de Personal

La planta global distribuida en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y operativo están señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, de la siguiente manera:

Empleos de Carrera Administrativa

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Nombramiento Provisional. Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio, se utiliza la figura de la reubicación de empleos.

Análisis medidas de cobertura de las necesidades

Plan Anual de Vacantes

Para la realización de este plan se establecieron cuatro etapas necesarias para la identificación de vacantes en la entidad, estas serán consideradas como esenciales para la implementación del Plan de Previsión del Talento Humano.

Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación

La caracterización de los prepensionados se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente, este estado lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

Posibles Vacantes por retiro, jubilación o fallecimiento

La caracterización de este tipo de vacante obedece al personal que dejó el puesto por mejores condiciones o renuncias inesperadas, también se encuentran los que por su tiempo de servicio adquirieron la pensión dejando el cargo vacante y los que por causa de salud enfermedades o accidentes adquirieron la pensión o fallecieron de manera repentina dejando el puesto vacante.

Provisión Transitoria de Empleos Vacantes

Se estimará proveer las vacantes que se requieran para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan estratégico, mediante comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además de reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

El costo total de la planta de personal provista en un cien por ciento (100%) corresponde al rubro presupuestal definido en la entidad en **42% Acueducto y 58% Alcantarillado** cifra que fue asignada al presupuesto de gastos de la entidad.

Rubros presupuestales EMCANDELARIA SAS ESP	
Gastos Administrativos ->	AC-02010101010101
Gastos Operativos ->	AC-02010101020101
Gastos Administrativos ->	AL-02020101010101
Gastos Operativos ->	AL-02020101020101

Desarrollo de las Acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas

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 una reestructuración organizacional, que lleve a la entidad al ejercicio de 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.

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.

También se quiere adelantar el proceso de vinculación para dar cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 modificado por el Decreto 2011 de 2017 “porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad” la cual establece que las entidades con plantas entre personal 1 y 1000 empleos deben tener los siguientes porcentajes de la planta con participación de personas con discapacidad:

- A 31 de diciembre de 2019: ->2%.
- A 31 de diciembre de 2023 -> 3%.
- A 31 de diciembre de 2027 -> 4%

Disponer del cambio generacional teniendo en cuenta, que dos (2) servidores públicos de la planta de personal están en proceso de prepensionados.

Establecer acciones a desarrollar para dar cumplimiento al Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019; en lo concerniente a la adopción o modificación de plantas de personal permanente o temporal, e involucrar el diez (10%) de los nuevos empleos, los cuales no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Aprobación

Una vez estructurado el Plan de Previsión del Recurso Humano, se adoptará por medio Resolución y será divulgado en toda la entidad a través de correo electrónico y socialización presencial. Acta de reunión con personal que asistió y aprobó.

Seguimiento y Evaluación del Plan de Previsión del Recurso Humano

La evaluación del Plan de Previsión del Recurso Humano es aquella que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de las acciones planteadas y/o propuestas, para ello se realizará en la entidad el seguimiento por medio del cuadro de mando de indicadores por procesos.