

PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO



VIGENCIA
2022

Contenido

1	INTRODUCCION	3
2	MARCO LEGAL.....	4
3	GLOSARIO.....	4
4	OBJETIVO.....	5
5	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
6	METODOLOGIA.....	5
6.1	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	6
6.2	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	6
6.3	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.....	6
6.4	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	6
7	ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	7
8	ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	7
9	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.	7
10	MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.....	7
11	SEGUIMIENTO	8

1 INTRODUCCION

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca, el bienestar y desarrollo de los empleados; y de igual manera, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan las metas y objetivos de la empresa, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

En este contexto este 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 defunciones, 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 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 a administración del recurso humano."

2 MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 6 de 1945, Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
- Decreto 3135 de 1968, Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
- 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 648 del 19 de abril de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 17.53 de 2015.

3 GLOSARIO

- **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular.

- **Vacancia Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.
- **Encargo:** Designación transitoria de un empleado público en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado empleo público o de libre nombramiento y remoción.
- **Niveles jerárquicos de los empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial según la estructura organizacional.

4 OBJETIVO

El plan de previsión de vacantes de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P., tiene como objetivo determinar la cantidad, calidad y disponibilidad de las personas con el cual deba contar la empresa, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y fijar el horizonte de la empresa desde la planeación institucional.

5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de personal de la empresa.
- ✓ Identificar la disponibilidad de personal de la empresa.
- ✓ Definir el mecanismo de provisión del recurso humano de la empresa.

6 METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa DAGUAS S.A E.S.P, para la vigencia 2022, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, de la siguiente manera:

6.1 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

El análisis de necesidades de personal de la Empresa DAGUAS S.A E.S.P, se inició estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas; en este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

6.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

Determinación de la cantidad de empleos aprobados, perfil de cada cargo y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

Caracterización del personal disponible en la entidad.

6.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Para la identificación de la fuente de financiación de personal, se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la empresa para la vigencia 2022.

6.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2022, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones

presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

7 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Actualmente la empresa de servicios públicos DAGAUS S.A E.S.P, No tiene vacantes disponibles, teniendo en cuenta que la nómina cuenta con los 38 colaboradores en cada uno de los cargos establecidos por la empresa de acuerdo al manual de funciones.

8 ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La empresa DAGUAS S.A. E.S.P a 31 de diciembre de 2022, tiene provista la planta de personal con 38 empleos y actualmente no se tiene cargos vacantes.

9 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

El rubro de personal se encuentra previsto en el presupuesto aprobado para la vigencia 2022 de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P, por lo anterior la empresa cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

10 MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

Provisión de vacancias temporales.

Racionalización de la planta de personal.

11 SEGUIMIENTO

La empresa DAGUAS S.A. E.S.P realizara el seguimiento al presente plan elaborando un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- ✓ Nivel de provisión de la Planta de Personal (0/0) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2022: 100%.
- ✓ Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (0/0) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2022 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 10 de enero de 2022)



OSCAR IVAN CARABALI COLLANTES
Gerente

MELIDA LEAL
Jefe División Administrativa

PROYECTÓ / CONTRATISTA MIPG