



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Vigencia 2020



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 - E-mail: contactenos@emcandelaria.gov.co – 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 dependencias 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 empresa 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.

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

Nota: preguntarle a la gerente si mediante acuerdo o resolución la empresa 'pasa a S.A.S

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Fecha de Aprobación:
15-ENE-2019

Versión: 01
Página 5 de 7

Denominación del cargo	Responsable	Grado salarial	Código de Cargos
Empleos Públicos Nivel Directivo			
Gerente	Sara Eva Mendoza Domínguez	01	050
Jefe control interno	Natty Mithchelle Leonel Martinez	01	006
Empleos Públicos Nivel Profesional			
Profesional universitario	José Guillermo Tamayo Ocampo	05	219
Empleos Públicos Nivel Técnicos			
Técnico Administrativo	Marivel Vivas Bejarano	03	367
Técnico Administrativo	Angela Marcela Salgar Angulo	03	367
Técnico Administrativo	Álvaro Javier Rebellon Rojas	01	367
Técnico Administrativo Contable	Leydy Yurani Bedoya Verastegui	01	367
Técnico Administrativo Financiero	Luz Dary Ramírez serna	01	367
Técnico Administrativo sistemas	Cenelia Granado argaez	01	367
Técnico Operativo	Mauricio Alberto Pérez Rodríguez	01	314
Técnico Operativo	Oscar Marino Aguilar Echeverri	01	314
Técnico Operativo	Luis Fernando Valencia Castro	01	314
Técnico Operativo	Gustavo Humberto Meza	01	314
Técnico Secretarial	Yaneth Garcia Aparicio	01	440
Empleos Públicos Nivel Asistencial			
Asistencial Secretario	Beatriz Eugenia Muñoz Gonzales	01	440
Auxiliar de Fontanería	Ferney Otero	01	472
Operario	Juan Bautista Lucumi	01	481
Operario	Carlos Alfredo Viloria	01	481
Asistencia Auxiliar de Servicio Generales	Jesús Eivar Rivera Erazo	01	470
TOTAL, EMPLEOS PUBLICOS	19		

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 serias 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 2020

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 las permutas 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 2883 y 2884 de 2007 modificados por los Decretos 2650 y 2651 de 2013, respectivamente, se estableció la planta de personal de la empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P. , y la Resolución UAE – CRA 103 de 2015 que define el Manual de Funciones, y que se han realizado ajustes al Fundamento legal que soporta la necesidad (Ley 909 de 2004), y que se han realizado ajustes al Modelo de Operación de Procesos de la Entidad, 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 de Expertos, 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.

CONTROL DE APROBACION DE CAMBIOS			
Nombre	Cargo	Fecha	
Elaboró	Esneyder Collazos Meneses	Apoyo a la gestión de Talento Humano	16/01/2020
Revisó	Sara Eva Mendoza Domínguez	Gerente	16/01/2020
Aprobó	Sara Eva Mendoza Domínguez	Gerente	16/01/2020