



**DIRECCIÓN DE**  
Gestión Humana

 **#EPCPrimeroenAgua**

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

versión 1  
26/01/2022

## INTRODUCCIÓN

El plan de previsión de recursos humanos de Empresas Públicas de Cundinamarca, da cumplimiento a la constitución política de Colombia y a las leyes, en especial a la ley 909 de 2004, en su artículo 17, que 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."*

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.



## OBJETIVO GENERAL

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar Empresas Públicas de Cundinamarca, en aras de cumplir con los objetivos y planes en la vigencia 2022.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca.

## NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes 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



## CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta, como se observa en la siguiente tabla:

Nivel jerárquico	Libre nombramiento y remoción	Trabajadores Oficiales	Periodo
Directivo	18	0	1
Asesor	2	0	0
Profesional	0	18	0
técnico	0	6	0
Total	20	24	1

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades las cuales se describirán a continuación.

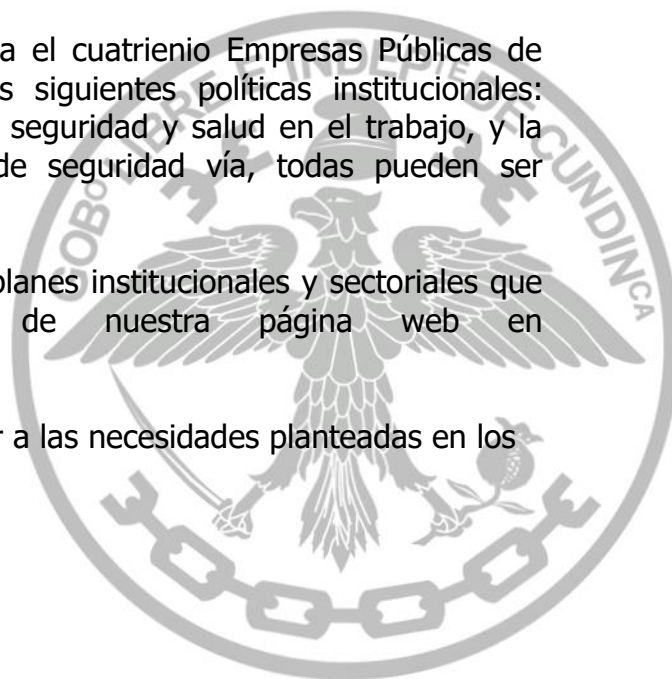
### ETAPA 1. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

#### Diagnóstico De Necesidades

Para la presente vigencia y en general para el cuatrienio Empresas Públicas de Cundinamarca se propone cumplir con las siguientes políticas institucionales: gestión, riesgos, bienestar, comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo, y la política del plan integral del estratégico de seguridad vía, todas pueden ser consultadas en <https://epc.com.co/politicas/>

De igual manera, se busca cumplir con los planes institucionales y sectoriales que pueden ser consultados a través de nuestra página web en <https://epc.com.co/gestion-empresarial/>

La disponibilidad de personal debe responder a las necesidades planteadas en los planes y objetivos anteriores.



Actualmente 8 de nuestros servidores públicos se encuentra en condiciones de pre pensión, el 31 de diciembre de 2021 una servidora presento su renuncia irrevocable al haber obtenido su pensión de vejez.

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de Empresas Públicas de Cundinamarca, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con una (01) vacante en la modalidad de empleado público (forma de provisión: libre nombramiento y remoción) y una (01) vacante dentro de la planta de trabajadores oficiales.

Una vez realizado el análisis estadístico, de la planta actual de Empresas Públicas de Cundinamarca e identificadas las vacantes, las mismas se deben cubrir de manera definitiva mediante nombramiento legal o reglamentario y la otra a través de la suscripción de contrato de trabajo, se revisan las hojas de vida existentes y se califican de acuerdo con los lineamientos del manual de funciones y requisitos.

## 2 ETAPA 2. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

La planta de personal actual fue aprobada por la junta directiva de la empresa, mediante el acuerdo número 04 del 28 de octubre de 2013, en el cual se establece la planta global de servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca; fue modificada parcialmente por el acuerdo 004 del 23 de junio de 2015, acorde con las necesidades del servicio y con la distribución de la estructura administrativa establecida mediante acuerdo número 05 del 28 de octubre de 2013, modificado parcialmente por el acuerdo 003 del 23 de junio de 2015.

La planta de personal está actualmente conformada por 45 cargos en los niveles directivos, asesor, profesional, técnico así:

Número de Empleos	Denominación del empleo	código	Grado	Naturaleza	vacantes
Uno (1)	Gerente General	050	11	LNM	0
Dos (2)	Asesor	105	05	LNM	0
Uno (1)	Subgerente General	084	09	LNM	0
Uno (1)	Secretario General (de Asuntos Corporativos)	054	09	LNM	0
Dos (2)	Subgerente Técnico	090	08	LNM	1
Cinco (5)	Director	009	04	LNM	0
Nueve (9)	Director	009	02	LNM	0



Número de Empleos	Denominación del empleo	código	Grado	Naturaleza	vacantes
Cuatro (4)	Profesional Máster			Trabajador oficial	0
Diez (10)	Profesional Senior			Trabajador oficial	0
Dos (2)	Profesional Junior II			Trabajador oficial	0
Dos (2)	Profesional Junior I			Trabajador oficial	0
Uno (1)	Secretaria			Trabajador oficial	0
Dos (2)	Asistente Administrativo			Trabajador oficial	0
Tres (3)	Conductor			Trabajador oficial	0

Actualmente, conforme a los acuerdos de junta directiva 024 de 2019 y 039 de 2020 se establecen el manual de funciones y perfiles de cargos de la planta de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca y la decisión empresarial 039 de 2019 por la cual se establece el marco de referencia y se distribuyen los cargos autorizados para los trabajadores oficiales así como sus diferentes modificaciones, se establecen los 45 cargos con sus respectivos perfiles y funciones para su ejercicio.

Estos documentos pueden ser revisados en la web <https://epc.com.co/manuales-gestion-humana/>



## ETAPA 3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

### 3.1 Medidas internas de cobertura

1. Capacitación del personal: Para darle respuesta a las necesidades de la Empresa, se prevé capacitar al personal de la Empresa a través del plan institucional de capacitación, cuya construcción se hace a través de las necesidades identificadas por las áreas y las evaluaciones anuales de desempeño. El plan anual de capacitaciones de la vigencia puede ser consultado en el siguiente link:  
<https://epc.com.co/gestion-empresarial/>
2. Situaciones administrativas:

### Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de libre nombramiento y remoción, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto 648 de 2017; en tal sentido, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, que se encuentran establecidas en el acuerdo de junta directiva No 024 de 2019, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar, que no tenga sanción disciplinaria.

El Director de Gestión Humana y Administrativa o a quien éste delegue en su equipo de trabajo, realiza la búsqueda de hojas de vida en las bases de datos que tenga disponible al momento de la solicitud. Como resultado de esta búsqueda de hojas de vida, se filtran los perfiles de los aspirantes de acuerdo con los requisitos y perfil del cargo. (*procedimiento selección y vinculación del personal*)

### 3.2 Medidas externas de cobertura

Actualmente no se planea una ampliación de la planta de personal debido a limitaciones presupuestales.

### Identificación de fuentes de financiamiento de personal para la vigencia 2022

El costo de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A ESP., teniendo en cuenta el Acuerdo de Junta directiva 050 de 2021, sin aplicar el aumento aprobado para la vigencia 2022, se estima el costo \$7.920.984.279 Empresas Públicas de Cundinamarca asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2022.

Original firmado

GIOMAR TATIANA FORERO TORRES  
Dirección de Gestión Humana y Administrativa  
Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP

