



**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Código: GH-PI012

Versión: 0

Fecha: 22/07/2019

Pág. 1/8

**Plan de Previsión de Recursos Humanos
Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.**

2019



EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA S.A

Dirección de Gestión Humana y Administrativa



	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 2/8

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
6. ALCANCE	4
7. NORMATIVIDAD.....	4
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	5
9. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
10. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	6
11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	7
12. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE PERSONAL.....	8
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	8

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 3/8

INTRODUCCIÓN


El Plan De Previsión De Recursos Humanos de Empresas Públicas de Cundinamarca EPC, 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.

ff

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 4/8

1. 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 el logro de las metas del plan de acción 2019.

2. 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.


3. ALCANCE

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

4. 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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 5/8

5. 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.

6. ETAPA 1. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

6.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE 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

Número de Empleos	Denominación del empleo	código	Grado	Naturaleza	vacantes
Uno (1)	Secretario General (de Asuntos Corporativos)	054	09	LNM	0
Dos (2)	Subgerente Técnico	090	08	LNM	0
Cinco (5)	Director	009	04	LNM	0
Nueve (9)	Director	009	02	LNM	0
Cuatro (4)	Profesional Máster			Trabajador oficial	1
Diez (10)	Profesional Senior			Trabajador oficial	1
Dos (2)	Profesional Junior II			Trabajador oficial	0
Dos (2)	Profesional Junior I			Trabajador oficial	1
Uno (1)	Secretaria			Trabajador oficial	0
Dos (2)	Asistente Administrativo			Trabajador oficial	0
Tres (3)	Conductor			Trabajador oficial	0

6.1.2. Diagnóstico De Necesidades

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 tres (03) vacantes en la modalidad de trabajadores oficiales (profesionales mediante contrato laboral).


Una vez realizado el análisis estadístico, de la planta actual de Empresas Públicas de Cundinamarca e identificadas las vacantes, las cuales se puede traducir en una necesidad de la dependencia donde ésta se encuentra, se deben cubrir de manera definitiva mediante contrato laboral, se revisan las hojas de vida existentes y se califican de acuerdo con los lineamientos del Manual De Funciones Y Requisitos.

6.2 ETAPA 2. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

6.2.1 Provisión De Empleos

Procesos de 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 7/8

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 en el último año.

El acto administrativo de encargo será publicado a través de los medios de comunicación institucionales definidos.

Empresas Públicas de Cundinamarca podrá acudir a fuentes internas para suplir los cargos en vacancia definitivos, utilizando el talento humano existente; se tendrán en cuenta primero a las personas que prestan sus servicios en la modalidad de contratos de prestación de servicios; posteriormente, las hojas de vida presentadas ante la Dirección de Gestión Humana y Administrativa.

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)*

6.3 ETAPA 3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

6.3.1 Medidas internas de cobertura

En caso de déficit de personal, Empresas Públicas de Cundinamarca puede acudir a medidas internas como encargos y/o creación de cargos, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP.

et

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GH-PI012
		Versión: 0
		Fecha: 22/07/2019
		Pág. 8/8



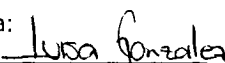
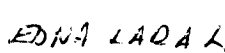
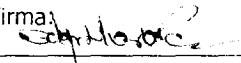
6.3.2 Identificación de fuentes de financiamiento de personal para la vigencia 2019

El costo de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A ESP., teniendo en cuenta el Decreto Salarial No. 330 de 2018 sin aplicar el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de la vigencia 2019, se estima el costo de treientos cinco millones doscientos sesenta y cinco mil cuatrocientos cuarenta y tres pesos M/CTE (\$305.265.443), Empresas Públicas de Cundinamarca asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2019.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de realizar el seguimiento al plan, a la provisión a la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se efectuará una evaluación anual con corte a 31 de diciembre de 2019; se utilizarán los siguientes indicadores:

- Nivel de provisión de la planta de personal (%)= (número de empleos provistos/el número de empleos de la planta.
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal (%)= (número de vacantes a 1º de enero de 2019 menos número de vacantes de la planta a la fecha / número de vacantes a primero de enero de 2019.

<p style="text-align: center;">Proyectó</p> <p>Nombre: Raúl Pedraza Jiménez Cargo: Profesional de Apoyo Área: Dirección de Gestión Humana y administrativa</p> <p>Firma: </p> <p>Nombre: Osvaldo Bernal Cargo: Profesional de Apoyo Área: Dirección de Gestión Humana y administrativa</p> <p>Firma: </p> <p>Nombre: Luisa Gonzalez Garzón Cargo: Apoyo a la Gestión Área: Dirección de Planeación</p> <p>Firma: </p>	<p style="text-align: center;">Revisó</p> <p>Nombre: Edna Lara Cargo: Director de Planeación</p> <p>Firma: </p>	<p style="text-align: center;">Aprobó</p> <p>Nombre: Edgardo Oswaldo Parrado. Cargo: Director de Gestión Humana y Administrativa</p> <p>Firma: </p>
---	--	---