

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANOS 2019	Página::	1

Tabla de contenido

1. <u>Introducción</u>	2
2. <u>Objetivos</u>	3
3. <u>Alcance</u>	3
4. <u>Normatividad</u>	4
5. <u>Análisis de la Planta de Personal</u>	4
6. <u>Diagnóstico de necesidades</u>	6

Actualizado 28/01/2019

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Página::	2

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, emana los deberes constitucionales y legales, fijado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual establece:

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.”

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Página::	3

En este mismo sentido, la finalidad del plan es establecer la disponibilidad de empleados, con el cual la empresa cuenta, en pro del cumplimiento a cabalidad con los objetivos en el marco de las necesidades estratégicas, misionales y de apoyo.

1. Objetivos

La subgerencia corporativa y el profesional de Talento Humano, 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 gestión y/o el plan operativo anual, 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 de la entidad que desde el área de Talento Humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

2. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESSMAR E.S.P., será de aplicación en toda la planta de personal. Por lo tanto, sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. Normatividad

- ✓ 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Página::	4

- ✓ Guía para el Encuentro 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).

4. Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal actual fue aprobada mediante Acuerdo N° 003 noviembre 10 de 2017 “Por el cual se adopta el manual específico de funciones requisitos y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la empresa de servicios públicos del Distrito de Santa Marta “ESSMAR E.S.”, y está actualmente conformada por 12 cargos de planta Global en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico. Actualmente la ESSMAR E.S.P. entro a operar el Alumbrado Público y posteriormente entremos con acueducto y Alcantarillado del Distrito de Santa Marta, por tal motivo se sugiere hacer un análisis exhaustivo de la planta global para la creación de nuevos cargos de libre nombramiento y remoción, de profesionales universitarios. Para el primero de febrero se estará con el nuevo cargo de Director de Alumbrado.

PLANTA				
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	SALARIO

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Página::	5

1	Gerente General	050	04	11.000,000
1	Total			
PLANTA GLOBAL				
NIVEL DIRECTIVO				
1	Subgerente Técnico	084	03	9.540.000
1	Secretario General	054	03	9.540.00
1	Subgerente Corporativo	084	02	7.950.000
4	Director	009	01	7.420.000
1	Jefe de Oficina	006	01	7.420.000
9	Total			
NIVEL ASESOR				
1	Asesor	105	01	5.992.821
1	Total			
NIVEL TÉCNICO				
1	Técnico Administrativo	367	03	2.663.669
1	Técnico Administrativo	367	03	2.663.669
2	Total			
13	Total Planta Global			
TRABAJADORES OFICIALES				
PROFESIONALES				
3	Profesionales Especializado			4.537.645
8	Profesionales Universitarios			3.722.102
11	Total			
AUXILIAR Y/TECNICO				
1	Técnico del subsecretario, secretaria auxiliar contable			1.612.676
1	Auxiliar Administrativo-Técnico Gestión Documental			1.612.676
2	Total			
MISIONALES				
8	Supervisores de servicio de Aseo			1.816.138
2	Supervisores de acueducto			1.816.138

	MACROPROCESO:	Código:	
	PROCESO: CAPITAL HUMANO	Versión	
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Página::	6

2	Supervisores de Alcantarillado			1.816.138
1	Coordinador de operaciones de interventoría			3.722.102
4	Conductores Tipo 1 Camiones			1.816.138
2	Conductores tipo 2 Maquinaria Pesada			2.663.669
19	Total Misionales			
32	Total Trabajadores oficiales			

5. Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la ESSMAR E.S.P, es oportuno a proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con dos (2) vacantes cuya denominación es de nivel Directivo y de asesor, y según la viabilidad presupuestal del 09 de noviembre del 2017 se encuentra vacante dos (2) Profesionales Especializado, dos (2) conductores de camiones tipo 1, dos (2) supervisores de alcantarillado y dos (2) de acueducto, un Técnico del subsecretario, secretaria auxiliar contable y un (1) Auxiliar Administrativo-Técnico Gestión Documental.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la ESSMAR 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 ostentar que la entidad al momento no cuenta con una carencia de empleos o que los servidores que los ocupan presenten falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos. En lo anterior, 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 2018.

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. Como se menciono anteriormente que se solicita la creación de cargo de Directivo de Alcantarillado, profesionales Universitarios y especializado, para los cambios que vienen para la entidad.