

PLAN INSTITUCIONAL 2022

PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta **ESSMAR E.S.P.**



ELABORÓ Y REVISÓ

SULEIDY AMAYA GONZALEZ

director de Capital Humano

YULITZA TORRES

Profesional Universitario adscrito a la Dirección de
Capital Humano

JANGEL DAVILA

Profesional universitario Adscrito secretaria general
Grupo MIPG

PEDRO DIAZ DACONTE

Profesional especializado Adscrito oficina asesora de
gestión regulatoria

YAHAIRA INDIRA DE JESUS DIAZ QUESADA

Agente Especial ESSMAR E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCION.....	4
2	OBJETIVOS	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3	ALCANCE	5
4	NORMATIVIDAD	5
5	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
5.1	ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	8
5.2	PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES	8
5.3	RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	8
5.4	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.	8
6	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES	8
7	RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	9

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Planta de Personal ESSMAR Central Niveles Directivos	6
Tabla 2.	Planta de Personal ESSMAR Trabajadores Oficiales Profesionales	7

1 INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Capital Humano Se considera como una metodología que contribuye a la mejora continua de los procesos inherentes en esta dirección, es por ello por lo que, a través del plan interino, buscamos aplicar las medidas identificadas como necesarias para comparar con la disponibilidad de personal en la organización.

Por tal motivo, el Plan de Previsión de Capital Humano de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta ESSMAR E.S.P., tiene como finalidad principal dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y así poder garantizar la idoneidad del personal para la ejecución de los objetivos en el marco de las necesidades estratégicas, misionales y de apoyo, este articulo refiere:

“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.

- 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;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- 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.”

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Administrar los recursos necesarios en Capital Humano para cubrir con éxito las posiciones de la organización y no crear trauma en la producción de la organización.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Analizar planes, proyectos y programas a través de la gestión del cambio.
- ✓ Identificar las necesidades de manera oportuna en cada dependencia de la organización.
- ✓ Alinear todos los procesos organizacionales de manera oportuna y efectiva

3 ALCANCE

El Plan de Previsión de Capital Humano de la ESSMAR E.S.P. se aplicará en todos los niveles jerárquicos de la planta de personal. Por lo tanto, sus medidas implicaran los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine este.

4 NORMATIVIDAD

- ✓ Ley 909 de 2014 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica 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

5 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Planta de Personal actual se dio por medio de la modernización Institucional teniendo en cuenta los compromisos misionales de la presente vigencia de la ESSMAR E.S.P. indicando que la última Planta de personal adoptada es la del Acuerdo N° 012 “por la cual se adopta el Manual de especifico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA ESSMAR E.S.P.

Que mediante el acuerdo No.012 DE 2020, se modificó la planta de personal y se fijó la escala salarial de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA ESSMAR E.S.P.

Tabla 1. Planta de Personal ESSMAR Central Niveles Directivos

Nivel	Denominación	Nº de Cargos	Código	Grado	Salario
Directivo	Gerente General de Entidad de Descentralizada	1	050	04	\$ 13.100.000
	Secretariado General de Entidad Descentralizada	1	054	03	\$ 10.479.728
	Subgerente	5	084	02	\$ 9.900.000
	Director Administrativo	2	009	01	\$ 8.150.900
	Director Técnico	6	009	01	\$ 8.150.900
	Total, Directivo	15			
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Estrategia y Gestión Regulatoria	1	115	03	\$8.250.000
	Jefe de Oficina Asesora de Asuntos Jurídicos y Contratación	1	115	03	\$8.250.000
	Jefe de Oficina Asesora de comunicaciones	1	115	02	\$6.714.000
	Asesor	1	105	01	\$6.583.138
	Total, Asesor	4			
Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	1	367	03	\$ 2.926.061
	Total, Técnico Administrativo	2			

Tabla 2. Planta de Personal ESSMAR Trabajadores Oficiales Profesionales

Nivel	Denominación	Nº de Cargos	Grado	Salario
Profesional	Profesional Especializado	13	04	\$ 5.250.326
	Profesional Especializado	20	03	\$ 4.236.928
	Profesional Universitario	58	02	\$ 3.475.432
	Profesional Universitario	36	01	\$ 2.647.587
	Total, Profesional	127		
Técnico	Técnico Operativo	5	02	\$ 2.487.143
	Técnico Operativo	9	01	\$ 1.849.846
	Técnico Administrativo	25	02	\$ 2.487.143
	Técnico Administrativo	41	01	\$ 1.849.846
	Total, Técnico	80		
Asistencial	Auxiliar Administrativo	12	03	\$ 1.795.532
	Auxiliar Administrativo	18	02	\$ 1.505.801
	Auxiliar Administrativo	12	01	\$ 1.150.932
	Operarios	29	03	\$ 1.795.532
	Operarios	130	01	\$ 1.505.801
	Operarios	101	02	\$ 1.150.932
	Conductor	11	03	\$ 1.795.532
	Conductor	4	02	\$ 1.505.801
Total, Asistencial	316			
Total, Planta		545		

En las tablas 1 y 2 se discrimina la Planta de trabajadores a nivel directivos y trabajadores oficiales los cuales sumados establecen el presupuesto salarial de la organización en \$ 2,069,236,64.

Vacantes definitivas de planta empleados públicos: 21

vacantes definitivas provistas mediante encargo: 0

vacantes definitivas provistas mediante nombramiento: 21

vacantes definitivas sin proveer: 1

Vacantes definitivas carrera administrativa: 0

Vacantes definitivas de planta trabajador oficial: 525

Vacantes definitivas provistas:

Vacantes definitivas sin proveer: 61

Durante la vigencia 2021, se llevó a cabo la provisión de manera definitiva de cuatrocientos setenta y uno (461) empleos de planta entre empleados públicos y trabajadores oficiales.

Análisis medidas de cobertura de las necesidades

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2021 y 2022, contemplando el presupuesto disponible para asumir dicha ejecución.

Provisión transitoria de empleos vacantes

Para la vigencia 2022 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la entidad, de manera transitoria, mediante encargo o nombramiento.

Racionalización de la planta

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento del personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Estimación de los costos del personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.

Los costos de personal, de la planta actual incluidas las contribuciones, \$1,594,692,738 Considerando todos los emolumentos a cancelar por efectos de salarios, prestaciones y primas extraordinarias legalmente establecidas, para 461 funcionarios. Es claro que la planta aprobada de 545 funcionarios requerirá una apropiación para el año 2022 de \$ 2,069,236,645 lo cual permitiría el nombramiento de personal Técnico y Profesional, solicitud que se ha realizado ya en varias oportunidades y que debido a la restricción del gasto público no ha sido posible lograr.

6 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES

De acuerdo con lo establecido en el documento de Planeación de recursos del Departamento Administrativo de la Función Pública que define tres lineamientos para el desarrollo del Plan de Previsiones de Capital Humano, la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta – ESSMAR E.S.P adoptará estas guías, que son:

1. “Articulación de la planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional.
2. Gestión integral del Recurso Humano.
3. Racionalización de la Oferta de Empleo Público.”

La ESSMAR E.S.P, desarrollará los lineamientos antes mencionados de la siguiente manera:

Dentro del primer lineamiento articulación de la [planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional](#) se tendrán en cuenta la definición de los objetivos estratégicos y una respectiva identificación de necesidades del personal para el cumplimiento de estos. Esto lineamiento se lleva a cabo de garantizar la idoneidad del personal que se requiere y

la cantidad de recursos disponibles para llevar a cabo la ejecución de las actividades asignadas.

El diseño de este plan garantiza que contar con la disponibilidad interna del recurso humano para atender requerimiento sin generar traumatismos dentro de la organización y cuenta con etapas fundamentales como son: análisis de necesidades y disponibilidad de personal, medidas de cobertura para la atención de las necesidades.

Por otro lado, y con finalidad de cumplir al lineamiento de **Gestión integral del Recurso Humano** la cual contempla articulación de las competencias del recurso humano y los estándares definidos por la organización dentro de los cuales se tendrá en cuenta el recurso presupuestal.

De acuerdo con lo anterior también buscar garantizar que la empresa cuente con personal acorde que represente el Código de Integridad de la Empresa de Servicios Públicos de Distrito de Santa Marta – ESSMAR E.S.P.

Para la implementación del lineamiento de la **Gestión integral del Recurso Humano** es importante destacar que lo planes estratégicos de Recursos Humanos son una herramienta fundamental que garantiza la excelente gestión del personal y fortalece la permanencia de estos en la organización.

Por último, para el cumplimiento del lineamiento que hace referencia a **Racionalización de la Oferta de Empleo Público**, es importante destacar la planeación en los diferentes procesos de la Dirección de Capital Humano ya que se debe contar con información veraz los movimientos de personal, como herramienta primordial de este lineamiento se encuentra el Plan Anual de Vacantes que está diseñado para tener una efectiva planeación anual técnica y económica que identifique las necesidades de la organización.

7 RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Dentro de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta – ESSMAR E.S.P. se tiene como responsable al director de Capital Humano apoyado por la Gerencia y la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulatoria para la realizar una eficiente planeación del Recurso Humano de la entidad.

Para dar cumplimiento con lo anterior, es importante que se tengan en cuenta los aspectos:

- ✓ Planes de acción
- ✓ Políticas instituciones aprobadas
- ✓ Manual de funciones
- ✓ Plan de vacantes

Asimismo, se puede resaltar que los líderes de procesos deberán generar las entradas para la identificación de necesidades correspondientes a sus áreas y así poder articularse a este plan de manera satisfactoria.