

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS EPUXUA AVANZA E.I.C.E.

2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. NORMATIVIDAD.....	4
4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	4
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	4
5.1. PLANTA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	4
5.2. PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES.....	5
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	5

INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, y estipula que *“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.

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.”

1. OBJETIVO

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro de las metas institucionales.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cálculo de los empleos 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 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. ALCANCE

El plan de previsión de recursos humanos será de aplicación a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Empresa Pública del municipio de Soacha EPUXUA AVANZA E.I.C.E., según la aplicación de la Ley 909 de 2004.

3. NORMATIVIDAD

- 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.
- Decreto 2482 de 2012 artículo 3 literal c todas las entidades y organismos a quienes se les aplique 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.

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta como se observa a continuación:

NVEL JERARQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO	TRABAJADORES OFICIALES
DIRECTIVO	11	
ASESOR	2	
PROFESIONAL	1	6
TECNICO	1	14
ASISTENCIAL	2	16
TOTAL	17	36

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la empresa fue aprobada mediante acuerdo de Junta directiva No. 002 de 2021 "Por el Cual se adopta la Planta de Personal de la Empresa Pública del municipio e Soacha, EPXUUA AVANZA" E.I.C.E."

La planta de empleos está constituida actualmente por 53 cargos 17 de libre nombramiento y remoción y 36 trabajadores oficiales, financiados con recursos propios en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial así:

5.1. PLANTA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Número de cargos	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO
1	DIRECTIVO	GERENTE	039	03
2	DIRECTIVO	SUBGERENTE	090	02
1	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	006	02
1	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	054	02
5	DIRECTIVO	DIRECTOR TÉCNICO	009	01

Número de cargos	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO
2	ASESOR	ASESOR DE GERENCIA	105	03
1	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
1	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	480	03

5.2. PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03
2	PROFESIONAL	PPROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	03
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01
2	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	02
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	03
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	02
2	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	01
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	480	03
2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	482	03
2	ASISTENCIAL	OPERARIO CALIFICADO	490	03
2	ASISTENCIAL	OPERARIO	487	03
2	ASISTENCIAL	OPERARIO	487	02

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas establecidas en el presente plan, se elaborará una evaluación anual con corte a 31 de diciembre de 2022.

Se utilizará el siguiente indicador:

- Nivel de provisión de la planta de personal (%) = número de empleos provistos/ número empleos de libre nombramiento y remoción.

Aprobó: Comité Institucional de Planeación y Gestión - MIPG
 Revisó: Mercedes Rodríguez González- Subgerente Administrativa, Financiera y Gestión humana
 Elaboró: Román Álvarez González – Técnico administrativo