

PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS



**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL
MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA
“EMSERPLA E.S.P”**

AÑO 2018

PRESENTACION

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual 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. 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.”

En este contexto 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 retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

MARCO NORMATIVO

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

Formulación de la Política

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Planes de Previsión de Recursos Humanos

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

PLAN DE PREVISION VIGENCIA 2018

Actualmente la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA “EMSERPLA E.S.P” cuenta con una manual de funciones y de competencias laborales, aprobado mediante acuerdo 012 de diciembre 30 de 2015, que derogó el acuerdo 003 de 2009 y ajustó la estructura organizacional, aprobado en Junta Directiva, en uso de las atribuciones legales, en especial las que le confiere la Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998; Ley 142 de 1994, y el Acuerdo No. 031 de 1997 expedido por el Honorable Concejo Municipal.

- ❖ La situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es:

EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

Un (1) empleo de Libre Nombramiento y Remoción de Nivel Directivo, Grado 002, Dependencia Gerencia.

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Tres (3) empleos de carrera Administrativa, de los siguientes niveles Asistencial, Grado 001

Dependencias: Secretaría General y Oficina de contratación, Pagaduría, Facturación.

- ❖ Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones:

Línea de STAFF : Cuatro (4) contratistas profesionales por prestación de servicios.

Apoyos

Área Administrativa: Trabajadores oficiales (Contratistas a Término Fijo)

Dos (2) Auxiliar de archivo y apoyo a las oficinas, uno (1) Mantenimiento y servicios generales de la oficina EMSERPLA ESP; uno (1) Atención de la Oficina de PQR de EMSERPLA ESP.

Área Operativa: Trabajadores oficiales (Contratistas a Término Fijo)

Operarios Planta de Tratamiento de agua potable, cuatro (4)

Operarios Fontanería, Cuatro (4)

Operarios Lectura, entrega de facturas, cortes y reconexiones, cuatro (4)

Así mismo, es importante mencionar que se adelanta un estudio técnico para rediseño de la estructura administrativa de la empresa, por parte de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, realizando un estudio a las cargas laborales, que como propuesta visualiza la creación de dos (2) Subgerencias, la Subgerencia administrativa y financiera y la Subgerencia Técnico Operativa, el fin de fortalecer el propósito fundamental de lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de la la Empresa de servicios públicos de la Plata – EMSERPLA, para cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas, contando con la respectiva disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta el análisis del cálculo de la Ley 617.

Original Firmado

MARIO MONTILLA CABRERA

Gerente

