

PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA Y SANEAMIENTO PÚBLICO

Montería, Córdoba




PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANO – 2022

MONTERÍA



PLAN DEPARTAMENTAL
DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO
Departamento de Córdoba




	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público


	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

OBJETIVO

El propósito del plan Previsión del Recurso Humano para AGUAS DE CORDOBA S.A.S ESP es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

Objetivo Específico.


- ✓ Calcular 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.
- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- ✓ Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

ALCANCE

Este Plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

MARCO LEGAL

Decreto 1425 de 2019 Por el cual se reglamenta los planes departamentales para el manejo empresarial de los servicios de agua y saneamiento (PDA).

Ley 489 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Decreto Ley 1567 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 909 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Ley 1064 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”

Ley 1952 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario


Ley 1960 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1083 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Decreto 648 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Resolución 104 2020 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”. Expedida conjuntamente por el DAFP el 4 de marzo de 2020

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

Decreto 498 de 2020 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

La 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”, en el literal d) del artículo 14 estableció: (...) Artículo 14. d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone: (...)

ARTÍCULO 17.


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.”

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

RESPONSABLES


En este plan encontramos dos tipos de responsables, unos externos a la Entidad y otros internos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Responsables externos:

Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

Responsables internos:

Talento Humano – Jefe administrativa y financiera, Control Interno.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

DEFINICIONES.

EMPLEO:

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:


Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al empleado en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del empleo.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:

Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

NOMBRAMIENTO ORDINARIO:

Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

DESARROLLO DEL PLAN

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Identificación y determinación necesidades de personal por dependencias.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por Talento Humano, la cual adelanta con el acompañamiento de los jefes de cada área los estudios de cargas, tiempos y necesidades de personal en la Entidad.


Análisis de planta actual.

La planta aprobada de personal para AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, compuesta de 16 empleos, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, se ha distribuido de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	Planta Global
Gerente	1
Jefes de Área	6
Asesores	1
Profesional Especializado/Coordinador	4
Profesional	1
Personal de Apoyo	3
Total	16

Disponibilidades presupuestales vigencia fiscal 2021 y estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto 2021.

La planta de personal de AGUAS DE CORDOBA S.A ESP, para la vigencia fiscal 2022 está respaldada por los recursos que fueron incorporados en los diferentes rubros presupuestales de los gastos de nómina y contribuciones inherentes a la nómina (Parafiscales), presentados a la Junta Directiva en el ante proyecto de presupuesto para la vigencia fiscal 2022.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE PREVISION DE RECUSUS HUMANOS 2023		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2023

RECURSOS.

La fuente de financiación del presente plan corresponde a recursos propios de funcionamiento como se señaló en el numeral anterior.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.

Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan de Previsión de Talento Humano.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

INDICADORES

Previsión de la planta de personal vs Provisión planta de personal = Efectividad de medidas adoptadas:

No. de empleos previstos en el estudio de carga laboral para la planta de personal / No. de empleos provistos en la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2022.