PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A E.S.P.

2024

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia.
e- mail: esp@launion-antioquia.gov.co
Sitio web: www.launionsaesp.com
¡Más cerca de ti y de tu hogar!

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN 3
NORMATIVIDAD 4
OBJETIVO..... 4
METODOLOGÍA 5
PROVISIÓN DE EMPLEOS 9

PRESENTACIÓN

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.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- 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.

OBJETIVO

El área de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A E.S.P, ha establecido como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, teniendo en cuenta los planes y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción anual, determinar la disponibilidad suficiente de personal con las capacidades para asegurar el cumplimiento de las metas institucionales. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación del recurso humano y la planeación institucional.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A E.S.P, para la vigencia 2024, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A E.S.P

3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2024, se tiene un número de 01 empleo en vacancia bajo la modalidad de trabajador oficial con contrato a término fijo.

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR EL NIVEL JERÁRQUICO Y EMPLEO:

DESCRIPCIÓN	CÓDIGO	NIVEL	CARGOS APROBADOS	CARGOS OCUPADOS
Gerente	00110	DIRECTIVO	1	1
Director Operativo	00209	DIRECTIVO	1	1
Director Administrativo Financiero y Contable	00309	DIRECTIVO	1	1
Coordinador Ambiental y Aseo	10408	TECNICO	1	1
Técnico Administrativo	10507	TECNICO	1	1
Asistente Técnico	10605	ASISTENCIAL	1	1
Asistente de Facturación y Atención al Usuario	20705	ASISTENCIAL	1	1
Asistente Financiero	20805	ASISTENCIAL	1	1
Apoyo Administrativo: Comercial	20903	OPERATIVO	1	1
Apoyo Administrativo: Secretaría de Gerencia	21003	OPERATIVO	1	1
Apoyo Administrativo: SGSST	21103	OPERATIVO	1	1
Operario Calificado	31206	OPERATIVO	1	1
Conductor	31304	OPERATIVO	3	2
Operario PTAP	31402	OPERATIVO	4	3
Auxiliar de mantenimiento 2	31502	OPERATIVO	6	5
Operario PTAR	31601	OPERATIVO	2	1
Auxiliar de mantenimiento 1	31701	OPERATIVO	6	6
Auxiliar de Servicios Generales	31801	OPERATIVO	1	1
Auxiliar Comercial	31901	OPERATIVO	2	2
Operario de Aseo	32001	OPERATIVO	21	20
Operario mantenimiento de fuentes	32102	OPERATIVO	1	1
Operario mantenimiento general	32206	OPERATIVO	1	1
TOTAL			**59**	**54**

Es así como se comprende los empleos que desempeñan funciones propias de la Dirección general de la Empresa, como son: La formulación de políticas institucionales y la adopción de planes, programas y proyectos, En la entidad los cargos de nivel directivo son los siguientes.

CARGO	NÚMERO DE PLAZAS
Gerente General	1
Director Operativo	1
Director Administrativo Financiero y Comercial	1
TOTAL	**3**

NIVEL TÉCNICO

En este nivel están comprendidos los cargos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y la aplicación de tecnologías.

Los empleos del nivel técnico en la entidad son los siguientes:

CARGO	NÚMERO DE PLAZAS
Coordinador Ambiental y Aseo	1
Técnico Administrativo	1
TOTAL	**2**

NIVEL ASISTENCIAL

Hace relación a los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de orden administrativo, complementarias de las tareas propias de los niveles superiores.

Los empleos del nivel asistencial en la entidad son los siguientes:

CARGO	NÚMERO DE PLAZAS
Asistente Técnico	1
Asistente de Facturación y Atención al Usuario	1
Asistente Financiero	1
Apoyo Administrativo: Comercial	1
Apoyo Administrativo: Secretaría de Gerencia.	1
Apoyo Administrativo: SGSST	1
TOTAL	**6**

NIVEL OPERATIVO

El nivel operativo incorpora los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Los empleos del nivel operativos en la entidad son los siguientes:

CARGO	NÚMERO DE PLAZAS
Operario Calificado	1
Conductor	3
Operario PTAP	4
Auxiliar de mantenimiento 2	6
Operario PTAR	2
Auxiliar de mantenimiento 1	6
Auxiliar de Servicios Generales	1
Auxiliar Comercial	2
Operario de Aseo	21
Operario mantenimiento de fuentes	1
Operario mantenimiento general	1
TOTAL	**48**

TOTAL, PLANTA DE CARGOS	**59**

El numero de empleos corresponde al 0.1% de la planta de personal establecida para la Empresa de Servicios Públicos La unión S.A E.S.P. en virtud de lo anteriormente expuesto se

ha logrado identificar que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la entidad.

PROVISIÓN DE EMPLEOS

1. A la fecha la empresa cuenta con el 100% de los cargos aprobados para la modalidad de libre Nombramiento y Remoción de acuerdo a la facultad nominadora establecida en el numeral 1°del artículo 189 de la constitución política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

2. Provisión de Vacantes Definitivas de empleos bajo la modalidad de Trabajadores Oficiales. Para la vigencia 2024, se continua la provisión de dichos cargos teniendo en cuenta los derechos mínimos para su debido proceso de selección y vinculación, los cuales se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002.

3. Estimación de los costos de personal para la vigencia 2024, el costo total aproximado de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos La unión S.A E.S.P, provista en un 100% corresponde a $2.391.328.056.

CESAR AUGUSTO GOMEZ NARANJO
Gerente
La Unión S.A E.S.P.

Proyecto: Carlos H Cardona Osorio. - Técnico Administrativo.
Reviso: Verónica Botero Muñoz - Directora Administrativa Financiera Y Contable
Aprobó: Cesar Augusto Gómez Naranjo. - Gerente