

2020

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO



ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA

Director General

Javier Mouthon Bello

Subdirectora Administrativa y Financiera

Sibila Carreño Quirós

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	4
ALCANCE.....	4
NORMATIVIDAD.....	5
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	6
1. Análisis de la Planta de Personal Actual	6
2. Diagnóstico de necesidades	9

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a 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.

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.”

En tal sentido el Establecimiento Publico Ambiental EPA CARTAGENA, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.

OBJETIVO

La Subdirección Administrativa y Financiera del EPA CARTAGENA, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, propender por establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desarrollar con éxito los empleos de la entidad, como uno de los elementos vitales en la gestión del talento humano.

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 estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

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
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de Función Pública, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, después de realizar un análisis la entidad cuenta con veintiséis (26) puestos de los cuales 16 están ocupados en provisionalidad lo que equivale al 64% y uno (1) solo puesto está ocupado por carrera administrativa, en este sentido se presente un análisis de la planta de personal de EPA CARTAGENA, discriminado por dependencia:

DEPENDENCIA	N° CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	POR PENSIÓN	REQUISITOS	
								ESTUDIO	EXPERIENCIA
DIRECCIÓN	1	DIRECTIVO	DIRECTOR	50	61	L.N Y R	NO	PREGRADO + MAESTRIA	48 MESES
	1	DIRECTIVO	SECRETARIA PRIVADA	68	55	L.N Y R	NO	PREGRADO	24 MESES
	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	23	PROVISIONAL	NO	SECRETARIA	24 MESES
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	1	ASESOR	JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	115	55	PERIODO FIJO	NO	PREGRADO	48 MESES
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	115	55	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	48 MESES
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	DIRECTIVO	SUBDIECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	68	48	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	48 MESES
	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	TESORERO	201	45	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	36 MESES
	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	PROVISIONAL	NO	PREGRADO	24 MESES
	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	23	PROVISIONAL	SI	SECRETARIA	24 MESES
	1	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	21	PROVISIONAL	SI	TECNICO	24 MESES
	1	ASESOR	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	55	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	48 MESES

OFICINA ASESORA JURIDICA	2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	PROVISIONAL	SI	PREGRADO	36 MESES
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	1	DIRECTIVO	SUBDIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	68	55	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	48 MESES
	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	PROVISIONAL	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	36 MESES
	2	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	PROVISIONAL	NO	PREGRADO	36 MESES
SUBDIRECCIÓN TECNICA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	1	DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TECNICO Y DESARROLLO SOSTENIBLE	68	55	L.N Y R	NO	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	48 MESES
	3	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	PROVISIONAL	SI	PREGRADO+ESPECIALIZACIÓN	36 MESES
	4	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	21	PROVISIONAL	NO	TECNICO O TECNOLOGO	24 MESES

2. Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del EPA CARTAGENA, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con dieciséis (16) puestos ocupados en provisional cuya nominación directa recae en la Dirección general de EPA CARTAGENA, previa las consideraciones del Comité de Expertos, según el numeral 11 del artículo segundo del Decreto 2412 del 11 de diciembre de 2015.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de EPA CARTAGENA, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha cuenta con un déficit de empleos.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en el EPA CARTAGENA se adopten medidas para abrir nuevas vacantes las cuales se consideran importantes y necesarias para el mejoramiento de la gestión de la entidad, no obstante también es indispensable adoptar medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2020. Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Subdirección Administrativa y Financiera adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, el EPA CARTAGENA ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública. Es necesario cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar los procesos de gestión humana y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la Comisión y sus procesos. Producto de los resultados que arroje el estudio de cargas se someterá a consideración del Comité de Expertos, los cambios que se

propongan en este. No obstante, el Manual de Funciones, se actualizará, modificará y/o adicionará según las necesidades de la Comisión.