PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.

VIGENCIA 2021

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. METAS.

2. RESPONSABILIDADES.

3. ALCANCE

4. MARCO LEGAL

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

INTRODUCCION

La empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P. por medio de la Dirección Administrativa y Financiera; y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, el cual determina: "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, elaboraran el plan de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance".

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender 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 y ascenso, capacitación y formación.

- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La Dirección Administrativa y Financiera elabora el análisis de la planta de personal, con el propósito de identificar el número de cargos por niveles y los costos de la planta para la vigencia 2021.

1. METAS

- Implementar el plan anual de previsión de recursos humanos, a través de la Dirección Administrativa y Financiera, con el propósito de prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos financieros y humanos.

- Dar cumplimiento al decreto 618 de 2018, por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.

2. RESPONSABLES

- 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.

- La Dirección Administrativa y Financiera o quien haga sus veces es la encargada de elaborar el programa de previsión de recursos humanos.

3. ALCANCE

El plan de previsión de recursos humanos será de aplicación general para toda la planta de personal de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.SP.

4. MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004 por el cual se expiden normas que regulan el empleo público.
- Guía DAFP.
- Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector de la Función Pública.

5. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Análisis de la Planta de Personal Actual.

La estructura administrativa de la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P. está sustentada en una planta global, estructurada de 24 trabajadores oficiales y 3 empleados públicos en niveles directivo, asesor, líder, profesional y asistencial según acta de junta directiva No. 054 de 2017 distribuida de la siguiente manera.:

ANALISIS DE LA PLANTA VIGENCIA 2021.

GERENCIA		
Denominación	**Grado**	**No. Cargos**
Gerente	03	**1**
NIVEL DIRECTIVO		
Denominación	**Grado**	**No. de Cargos**
Secretario General	01	1
Directora Administrativa y Financiera	01	1
Director de Operaciones	01	1
Director Técnico	01	1
NIVEL ASESOR		
Denominación	**Grado**	**No. Cargos**
Jefe Oficina Asesora Planeación	01	1
Jefe de Control Interno	01	1
LIDER		
Denominación	**Grado**	**No. de Cargos**
Líder de Proyecto	02	**1**
NIVEL PROFESIONAL		
Denominación	**Grado**	**No. Cargos**
Profesional Universitario	02	11
Profesional universitario	01	4
NIVEL TECNICO		
Denominación	**Grado**	**No. Cargos**
Técnico Administrativo	01	01
Técnico Administrativo	02	01
NIVEL ASISTENCIAL		
Denominación	**Grado**	**No. Cargos**
Mensajero	01	01
Auxiliar de servicios Generales	01	01

Los cargos existentes se consideran suficientes para atender todas las actividades propias del objeto misional de la empresa durante la vigencia fiscal 2021. Presupuestalmente se encuentran amparados los recursos para atender todos los factores salariales y prestacionales inherentes a la planta de personal existente.

La empresa cuenta con el manual de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales teniendo en cuenta el decreto 785 de marzo 17 de 2005, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos de entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y el decreto 2539 de 2005 el cual establece las competencias generales laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplica el decreto 785 de 2005.

Actualmente nos encontramos en el proceso de actualización del manual de funciones, según el decreto No. 1425 de 2019.

LINA ROSA PRADO GALINDO
Gerente

Proyectó: Daniris E. Profesional Universitario 02
Revisó: Ledys N. Directora Administrativa y Financiera