



## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA**

**E.S.P EAPSA**

**2024**

## INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, 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 la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## **OBJETIVO**

El Área de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, 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.

## **ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA y por tanto sus medidas implicarán a 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

## 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 DAFP, 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.).

En este sentido, en el primer trimestre (a 31 de marzo de 2023), se adelantó el Análisis de la Planta Actual, de acuerdo a la Resolución 028 de 2021 por medio de la cual se creó la planta de trabajadores oficiales. Con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA es del 100%.

A continuación, se presenta el análisis de la planta de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, discriminado por dependencias:

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## PLANTA DE PERSONAL

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	N° PLAZAS
039	Gerente	1
009	Director Técnico de Mercadeo y Ventas y de Proyectos	1
009	Director Técnico de Servicios Públicos	1
201	Tesorero	1
219	Abogado	1
219	Líder de Control Interno	1
367	Almacenista	1
367	Técnico Administrativo	1
314	Técnico Electricista.	3
480	Auxiliar Electricista	3
480	Conductor	3

### 2. Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho de que no se cuenta con vacantes.

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de vacantes, teniendo en cuenta la Resolución 028 de Octubre 21 de 2021, por medio de la cual se creó la planta de trabajadores oficiales.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA se adopten

medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas y 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 2024.

Así mismo, en el evento en que se creen nuevos empleos de carrera, debido a la ejecución de nuevos proyectos o si la carga laboral lo amerita, se procederá para la provisión transitoria con el empleo de situaciones administrativas y demás opciones legales.

Es importante manifestar que la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. - EAPSA de considerarlo pertinente se adelantara un estudio sobre el diseño organizacional y las cargas de trabajo, 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, para evaluar la necesidad y conveniencia de crear nuevos cargos y modificar los actuales.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, fue establecida mediante Acuerdo Municipal 05 del 13 de Junio de 2003, emanado de la Junta Directiva de EAPSA, y de la Resolución 028 de Octubre 21 de 2021 por medio de la cual se creó la planta de trabajadores oficiales.

**Elaboró: Margarita Cortés López**  
Talento Humano

**Revisó: Jorge Enrique Ospina**  
Control Interno  
**Lucas Diaz Restrepo**  
Director de Servicios  
**Andrés Felipe Caraballo**  
Director de Proyectos

**Aprobó: Juan Pablo Arroyave**  
Gerente General