

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 1 de 15

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2025
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE COTA EMSERCOTA S.A.
E.S.P.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para EMSERCOTA S.A. E.S.P., tiene en cuenta los tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos.

- ✓ Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- ✓ Gestión integral del talento humano.
- ✓ Racionalización de la oferta de empleo público.

Con estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado, para cubrir las necesidades identificadas, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

El plan de previsión de recursos humanos, surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 2 de 15

Dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano la cual se orienta hacia lo siguiente:

- ✓ Desarrollo y cualificación de los servidores públicos
- ✓ Principio de mérito para la provisión de los empleos
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Vocación del servicio
- ✓ Aplicación de estímulos
- ✓ Gerencia publica enfocada a la consecución de resultados

Incluyendo los siguientes planes los cuales integran el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Plan Anual de vacantes

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

Será de aplicación general en toda la planta de personal de la EMSERCOTA S.A. E.S.P. y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	... Página 3 de 15

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes 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).

4. ANALISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL - DIAGNOSTICO

Fortalezas:

- ✓ Personal con experiencia que conoce los procesos y contribuyen a la transmisión del conocimiento.
- ✓ La entidad ofrece un servicio conocido por clientes activos y potenciales, lo cual hace que busquen este servicio sin necesidad de personal de ventas.
- ✓ Se realizan adquisiciones tecnológicas en aras de mejorar la infraestructura de la entidad.
- ✓ Se administra la página web con información de valor al ciudadano

Oportunidades:-

- ✓ Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad.
- ✓ Contar con lineamientos de la entidad líder de política informática, que para el caso es el Ministerio de las Tic, lo cual contribuye a facilitar la implementación de la política

Debilidades



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 4 de 15

- ✓ No se encuentran documentados procesos y procedimientos asociados a la gestión de servicios TIC.
- ✓ No contar con una mesa de ayuda dotada de personal suficiente para atender el soporte que se genera a diario, dado que en la actualidad este soporte recae sobre una persona y tenemos más de 9000 usuarios a quienes hay que brindar soporte.

Amenazas:

Planta de Personal Proporción Niveles Ocupacionales

NIVEL	CARGOS	%
DIRECTIVO	5	9,25
PROFESIONAL	5	9,25
TECNICO	7	12,96
ASISTENCIAL	37	68,51
TOTAL	54	100

Teniendo en cuenta el análisis de contexto y los retos planteados para la implementación de las políticas de gestión y desempeño, se encuentra que es necesario fortalecer la capacidad instalada de la entidad y el recurso humano, de manera tal que se pueda avanzar en el nivel de madurez para dar cumplimiento a los retos propuestos en el marco de las políticas de modernización del estado por parte de las entidades públicas.

Acciones a Tener en Cuenta

1. Las necesidades reales de personal que sea conste con los requerimientos, administrativos (*estudio de cargas laborales*) y jurídicos, solo pueden establecerse con los estudios técnicos referidos.

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 5 de 15

2. Lo máximo que se puede proyectar desde la perspectiva del área de Talento Humano, es el suministro de gran parte de la información que puede utilizarse como insumo a efecto de la proyección de la planta temporal requerida legalmente.
3. La planta de personal vigente está conformada por un total de 54 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Las asignaciones básicas corresponden a la vigencia 2024:

PLANTA DE PERSONAL EMSERCOTA

DENOMINACION DE CARGO	NIVEL	CARGOS	SALARIOS
AREA ADMINISTRATIVA			
Gerente	Directivo	1	11,632,756.00
Subgerente Corporativo	Directivo	1	6,500,000.00
Jefe de Control de-Interno	Directivo	1	5,140,401.00
Director Financiero y Comercial	Directivo	1	5,800,000.00
Profesional Universitario Financiero	Profesional	1	5,140,401.00
Profesional Universitario Administrativo	Profesional	1	5,140,401.00
Profesional Universitario Jurídico	Profesional	1	5,140,401.00
Profesional SST	Profesional	1	3,909,338.00
Tecnico Administrativo Almacen	Tecnico	1	3,909,338.00
Tecnico Administrativo Sistemas	Tecnico	1	3,909,338.00
Tecnico Administrativo PQR	Tecnico	1	3,909,338.00
Tecnico Administrativo Comercial	Tecnico	1	3,909,338.00
Asistente Administrativo	Tecnico	1	3,909,338.00
Secretaria de Gerencia	Asistencial	1	2,700,465.00
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	1	2,029,111.00
TOTAL ADMINISTRATIVA		15	
AREA ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO			
Subgerente Tecnico y Operativo	Directivo	1	6,500,000.00
Profesional Universitario Operativo	Profesional	1	5,140,401.00
Tecnico Acueducto y Alcantarillado	Tecnico	1	4,527,426.00
Conductor Equipo Succión Presión	Asistencial	1	2,635,333.00
Operario	Asistencial	12	2,111,037.00
TOTAL ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO		16	
AREA ASEO			
Tecnico de Aseo	Tecnico	1	3,909,338.00
Conductor de Aseo	Asistencial	4	2,635,333.00
Auxiliar de recolección, barrido y limpieza	Asistencial	18	2,029,111.00
TOTAL ASEO		23	
TOTAL PLANTA EMSERCOTA S.A. E.S.P		54	

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 7 de 15

4. DEFINICIONES

Los Planes de Previsión del Recurso Humano

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✓ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha cuando los recursos lo permitan, de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Consecuente con ello la reglamentación interna en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente:



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 8 de 15

1. **Necesidades de personal:** cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal:** identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación:** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

5. CARACTERIZACIÓN

PLANTA ACTUAL		
Empleos	Niveles	Nº Funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	- Directivo	5

Trabajador Oficial	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional - Técnico - Asistencial 	49
TOTAL		54

6. OBJETIVO

La Subgerencia Corporativa y la profesional universitaria administrativa, han fijado como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr su cumplimiento.

Es importante mencionar, que, del cumplimiento del presente plan de previsión, dependerá el logro de una planta suficiente que contribuya con la alineación de la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

7. DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN- METODOLOGÍA

El plan de previsión de recursos humanos de la EMSERCOTA S.A. E.S.P., se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 10 de 15

7.1. Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal

La fase de análisis de necesidades de personal se realizó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

7.2. Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- ✓ Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

El presupuesto de Recursos Humanos debe ser revisado periódicamente, de esta forma es posible detectar si hay alguna imprecisión y realizar los ajustes necesarios llegado el momento.

Es necesario que dentro del presupuesto se tenga en cuenta prioritariamente, la provisión de 2 vacantes, las cuales resultan de los funcionarios con derecho a obtener pensión de jubilación, previendo de esta forma un número máximo de posibles retiros.

 <p>Emsercota S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</p>	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 11 de 15

De conformidad con lo anterior presentamos el presupuesto aprobado para la vigencia 2025, donde se encuentran los costos de la planta de personal, los cuales se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

GASTOS DE PERSONAL	3.861.334.030
<i>Planta de personal permanente</i>	3.861.334.030
<i>Sueldo básico</i>	2.366.077.381
<i>Factores seguridad social</i>	507.216.847
<i>Factores prestaciones sociales</i>	774.074.159
<i>Factores prestaciones especiales</i>	213.965.643

7.3. Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025 el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

8. PLAN DE TRABAJO

Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

Para la vigencia 2025, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por la Junta Directiva de la Entidad es para el área de Talento



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 12 de 15

Humano \$3.861.334.030 el cual es suficiente para cubrir el costo total de la planta de personal.

En consonancia con los lineamientos de austeridad del gasto público, no se ha previsto reorganización administrativa de la planta de personal, y por tanto no se ha previsto la creación de empleos de libre nombramiento y remoción.

En aras de dar solución a la falta de Recurso Humano para reemplazo de los servidores públicos y trabajadores oficiales que salen a vacaciones, se encuentren en licencias o permisos, se continuara en el presente año, con la reasignación de funciones, para mejor distribución de cargas laborales con la planta de personal existente y de esta forma se facilite lo previsto en el plan anual de vacantes, y además contar con los superiores, para que asuman las funciones de quienes se encuentren en tales situaciones administrativas; en el área Operativa se continuara con la vinculación de personal supernumerario que desempeñe las labores de los auxiliares de recolección, barrido y limpieza y los operarios de acueducto y alcantarillado, y conductores.

Consecuente con la necesidad de realizar seguimiento a la estadística de los contratos, para determinar la reiteración de ejecución de funciones propias del personal de planta, se deberá continuar con el área de contratación, la obtención de un informe pormenorizado de los contratos que se realizaron durante la vigencia 2024, relacionados con el apoyo a personal de planta, en actividades que se ha hecho necesario contratar por insuficiencia de personal.

El catálogo de contratos con objetos contractuales que correspondan a la planta de personal, se requiere, además, para determinar la necesidad de personal cuanto no exista la especialidad para desarrollar las funciones o por sobrecarga laboral, lo cual se constituye en la base para creación de empleos, en

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	
	Versión: 2	GE PL-4
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 13 de 15

cumplimiento a la circular conjunta 01 del 2023 emitida por la Agencia Nacional de Contratación y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el mismo sentido se pronuncia la Circular referida, cuando establece en el numeral 5 la posibilidad de contratar para llevar a cabo el respectivo estudio, lo cual queda sujeto al igual que la creación de empleos a la disponibilidad presupuestal.

Del estudio técnico surgirán las proyecciones de los costos de los empleos a crear.

 Emsercota S.A. <small>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 14 de 15

8.1. Cronograma de Actividades 2025

ACTIVIDADES	en	feb	mar	abr	may	jun	jul	Ag	sep	oct	nov	dic	OBSERVACIONES
Seguimiento al plan Anual de Vacantes				X				X				X	Es necesario por cuanto el insumo principal de la previsión y provisión de recursos es la definición del personal con que deba contar la entidad para funcionar, siendo además punto de referencia para proyección de reformas a la planta de personal.
Previsión de gastos para la próxima vigencia										X	X		De conformidad con el resultado del seguimiento, se detectarán las necesidades de personal.
Evaluación al plan de previsión actual												X	
Solicitud de informe contratación OPS apoyo a personal de planta Año 2024		X											
Contratación de acuerdo a disponibilidad presupuestal, Estudio técnico planta temporal			X			X			X			X	Trimestral

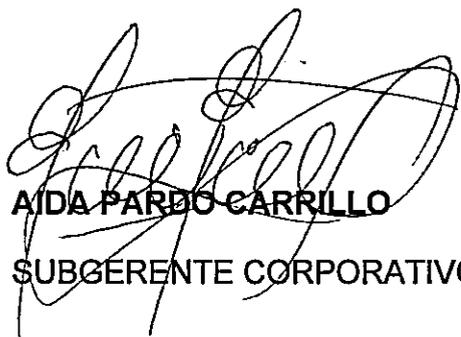
 Emsercota S.A. <small>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES	
	Versión: 2	GE PL-3
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 15 de 15

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará a partir de la revisión de las actividades establecidas en el cronograma y un análisis de su ejecución, en términos de eficacia y efectividad.

10. ANEXOS

- ✓ Presupuesto
- ✓ Planta de personal
- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar Social



AIDA PARDO CARRILLO
 SUBGERENTE CORPORATIVO



ADRIANA MILENA CÓRDOBA CANO
 PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO

Proyecto: Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario Administrativo.

