





Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de
Santa Marta

Plan de Previsión de Talento Humano


Versión 2.0

Enero 2022

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	OBJETIVO.....	3
3.1.	Objetivo General.....	3
4.	ALCANCE	4
5.	METODOLOGIA	4
6.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
6.1.	Carrera Administrativa.....	4
6.2.	Niveles jerárquicos de la carrera administrativa	5
6.3.	Formas de provisión.....	5
6.3.1	Encargo.....	5
6.3.2.	Nombramiento Provisional	6
6.3.3.	Sin Proveer	6
6.3.4.	Vacante Definitiva	6
7.	POLITICA MIPG.....	6
8.	ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL	6
8.1.	IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL	6
8.2.	ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	7
9.	RACIONALIZACION DE LA PLANTA	8
9.2.	Estimación de los costos de personal aseguramiento y de su financiación en el presupuesto.....	8
10.	BIBLIOGRAFIA.....	8
11.	BITÁCORA DE SEGUIMIENTO	9

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Secretaria de Hacienda y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.


2. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015

3. OBJETIVO

3.1. Objetivo General

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal la EDUS.

4. ALCANCE

Mediante la Resolución 014 de 31 de marzo del 2020 la EDUS adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la ruta 2020-2023 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

5. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la EDUS para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.


La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1. Carrera Administrativa

Definida como “un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes”.

6.2. Niveles jerárquicos de la carrera administrativa


Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	Desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFP.

6.3. Formas de provisión

6.3.1 Encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”.

	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

6.3.2. Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

6.3.3. Sin Proveer

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

6.3.4. Vacante Definitiva

Aquellas que no cuentan con un empleado titulas de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7. POLITICA MIPG



Mediante la Resolución 014 de 31 de marzo del 2021 la EDUS adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la ruta 2020-2023 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

8. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL

8.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible – EDUS, a través de la Coordinación Administrativa, realizó los estudios para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa cuyo

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

resultado se tradujo en un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se logró para el 2021 la aprobación de un presupuesto de ochocientos veinticuatro millones trescientos diez mil pesos (\$824.310.835) base con la cual se construyó la propuesta de modificación de estructura y ampliación de planta, en revisión actualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Una vez aprobada las modificaciones de estructura y planta, la Subdirección de Talento Humano, realizará todas las actividades requeridas para la provisión de los empleos que conforman la planta de personal de la EDUS.

8.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para la EDUS está conformada por un total de Seis (6) empleos, y una planta temporal de treinta y ocho (38) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



CARGOS PLANTA	PROVISTOS	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
6	3	0	0	3	6
100%	50%	0	0	50%	100%

EMPLEOS TEMPORALES

NIVEL	TOTAL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL / EMPLEOS
PROFESIONAL	34	34	0	34
TECNICO	4	4	0	4

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL / NIVEL
DIRECTOR	0	4	1	4
ASESOR	0	0	0	0

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

PROFESIONAL	0	1	1	1
TECNICO	0	1	1	1
ASISTENCIAL	0	0	0	0
TOTAL EMPLEOS	0	6	3	6

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 50% y los empleos temporales en un 100%.

9. RACIONALIZACION DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará la EDUS, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

9.2. Estimación de los costos de personal aseguramiento y de su financiación en el presupuesto



A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal la EDUS para esta vigencia. La EDUS asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2022.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 1.035.999.996
PLANTA	\$ 263.020.140
TOTAL	\$ 1.299.020.136

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2021, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2022.

10. BIBLIOGRAFIA

- Amaya, D. Betancur, L. Corredor, Y. Hernández, H. Rosalba, B. Vigoya, A. "PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS". Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2005.
- López Medina, Diego. "MANUAL DE ESCRITURA JURÍDICA". Legis. Bogotá, 2005.

 	Macroproceso de Apoyo	Código:
	Capital Humano	Versión: 2
	Plan de previsión de talento humano	Fecha: enero 2022

11. BITÁCORA DE SEGUIMIENTO

Versión	Fecha	Descripción
01	Diciembre 15 del 2021	Primera elaboración del documento para implementación.
02	Enero 28 del 2022	Segunda elaboración del documento para implementación

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Orlando Leguía De Angelis	Carlos Marchena	Orlando José Vélez F.
Cargo:	Contratista	Jefe control interno	Gerente
Firma:	<i>Original firmado</i>	<i>Original firmado</i>	<i>Original firmado</i>