

EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P. – EPB

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO - 2020

LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ

Gerencia

I. - Información general del Plan

Código Interno del Plan 74

Nombre del Plan PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO - 2020

Objetivo General Orientar a los servidores públicos de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. ESP, en la comprensión de los conceptos, propósitos, dinámicas e instrumentos normativos y técnicos básicos para implementar efectivamente el proceso de Planeación de los Recursos Humanos.

Vigencia del plan

Fecha Inicio	28-ene.-20
Fecha Terminación	31-dic.-20

Presentación

El presente Plan de Previsión de Recurso Humano está elaborado para la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. ESP. Con el objeto de establecer las actividades de Gestión en el marco del procedimiento que posibilite prever y planear el Talento Humano necesario para cumplir con el Direccionamiento Estratégico y la Planeación de la Empresa, orientados por el principio de integridad y acorde con los requerimientos legales que regulan la materia, tal y como se relacionan a continuación: La ley 909 de 2004 en su artículo 14 señala que corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras funciones, formular la política, la planeación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial, igualmente elaborar el Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (Artículo 14). Por su parte, a las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, en los organismos y entidades a quienes se les aplica la ley 909 de 2004, como es el caso de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. ESP, deberán, entre otras actividades, elaborar los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al DAFP, el proyecto de Planta de Personal, así como los manuales de funciones de conformidad con las normas vigentes, determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por méritos, organizar y administrar el registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. (Artículo 15). De igual manera todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos con el siguiente alcance: a) 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 sus 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 periodo 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 en el presupuesto asignado. (Artículo 17)

II. - Normatividad aplicada

Tipo de norma	Norma	Objeto de Ley	Aplicabilidad
Ley ordinaria	DECRETO 612 DE 2018	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
Ley ordinaria	LEY 100 DE 1993 LEY SEGURIDA D SOCIAL EN SALUD	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones
Ley ordinaria	LEY 142 DE 1994	Por la cual se establece el regimen de los servicios publicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Esta ley se aplica a los servicios publicos domiciliarios de acuerdo, alcantarillado, aseo, energia electrica, distribucion de gas combustible,	Por la cual se regula el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria	LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley ordinaria	LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las diaposiciones, principios y reglas.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley ordinaria DECRETO 1080 DE 2015	Instrumentos Archivisticos Para La gestión Documental	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones
Ley ordinaria LEY 734 DE 2002	Código Disciplinario.	por la cual se expide el código disciplinario único.
Ley ordinaria LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1010 DE 2006		por la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley ordinaria LEY 6 DE 1945	por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley ordinaria LEY 581 DE 2000	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.
Ley ordinaria LEY 1712 DE 2014	Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones	por la cual se crea la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y se dictan otras disposiciones.

Ley ordinaria LEY 1221 DE 2008	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria LEY 1561 DE 2013	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.	por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 612 DE 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	LEY 1811 DE 2016 por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1567 DE 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1661 DE 1991 por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. (Cálculos actuariales).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1295 DE 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 2279 DE 2003	por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. (Cálculos actuariales).	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones con el objeto de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	por el cual se establece el Decreto único reglamentario del sector Función Pública
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 2177 DE 2006	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 884 DE 2012	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones	por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 171 DE 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015	por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 894 DE 2017	Por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 815 DE 2018	por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

III. - Diagnostico del Plan

Descripción de diagnostico

Descripción del Problema

Baja capacidad de análisis de necesidades de personal para cubrir las necesidades de la entidad

Objetivo solución

Determinar la cantidad de personal necesario para el optimo funcionamiento de la entidad

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Falta de análisis del entorno interno de la entidad

Objetivo

Hacer un análisis interno de la planta de personal y compararla con las necesidades de la entidad

Falta de Analizar la disponibilidad de personal.

Analizar la disponibilidad de personal.

Consecuencias

Incremento de la carga laboral y exceso de trabajo

Fines - Medios

Mantener una planta de personal optima y eficiente

Desmotivación del personal para el cumplimiento de sus funciones

Recursos suficientes para cubrir las necesidades de personal

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Escasa apropiación presupuestal para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Objetivo solución

Determinar y disponer de los suficientes recursos financieros para contratar el 100% de la planta de personal

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Bajo presupuesto en la entidad para contratar personal

Objetivo

Incrementar el presupuesto para suplir la planta de personal.

Desinterés de la EPSB para la gestión y disposición de recursos para planta de personal

Disponer de los recursos financieros suficientes para cubrir nomina de personal.

Consecuencias

Planta de personal escasa y de bajo rendimiento

Fines - Medios

Disposición de recursos necesarios para financiar la planta de personal

Retardo de la EPSB y demora en procesos y procedimientos de la entidad

mantener e incrementar los recursos para suplir necesidades de personal

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

la entidad tiene una baja caracterización del personal que labora en la administración.

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

Objetivo solución

Caracterizar el personal de la entidad de acuerdo a su tipo de vinculación con la entidad.

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Falta de la información relevante cualitativa del personal que labora en la entidad

Falta de la información relevante cuantitativa del personal que labora en la entidad

Falta de Formular programa de selección y vinculación, desarrollo y retiro de personal.

Objetivo

Determinar el tipo de vinculación del personal en la entidad

Determinar el numero de personal de acuerdo a su tipo de vinculación

Formular programa de selección y vinculación, desarrollo y retiro de personal.

Consecuencias

Mala programación del personal e incrementos de gastos

Planta de personal ineficiente

Fines - Medios

Determinar tipo de vinculación con la entidad para una correcta planeación en las labores

Tener identificado el numero de personas con la que cuenta la entidad

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Baja priorización de personal para satisfacer las necesidades de la entidad.

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Objetivo solución

Priorizar la cantidad de personal para cumplir con los planes y proyectos de acuerdo a cada necesidad de la entidad.

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Falta de análisis de las tareas de cada dependencia y del personal requerido para cumplirla.

Objetivo

determinar cantidad y profesional para cumplir cada una de las tareas de la entidad

Consecuencias

Perdida de tiempo y recursos en personal mal empleado

Fines - Medios

Incrementar la eficiencia y eficacia de la planta de personal.

IV - Análisis de cierre de brechas

Nombre del Indicador: Número de empleos provistos y vacantes

Análisis Situacional: la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A E.S.P requiere realizar ajustes a la planta de personal según lo establecido en el decreto 1425 de 2019 “Por el cual se subroga el capítulo 1, del título 3, de la parte 3, del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Vivienda, Ciudad y Territorio, Decreto 1077 del 26 de mayo de 2015, con relación a los Planes Departamentales para el Manejo Empresarial de los Servicios de Agua y Saneamiento”, en el artículo 2.3.3.1.2.2 contempla que para ejercer sus funciones la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A E.S.P, el Gestor en su estructura interna contará como mínimo con los siguientes componentes: i) aseguramiento de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento básico, ii) gestión social, iii) infraestructura, ambiental, gestión del riesgo, iv) planeación, v) jurídica, vi) administrativa y vii) financiera. Los perfiles de los profesionales requeridos deberán estar acordes con las funciones a ejercer en cada una de las áreas y estar aprobados. Además que dada la carga laboral de la Entidad, se evidencia que los servidores públicos que conforman la planta de personal de ESPB, es exígua para cumplir oportunamente muchas de las obligaciones que le atribuye la Ley.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Mantenimiento

Nombre del Indicador: Apropriaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal

Análisis Situacional: Es el monto máximo autorizado para asumir compromisos con un objeto determinado durante la vigencia fiscal. El anexo del decreto de liquidación define el detalle de cada uno de los rubros presupuestales según el objeto de gasto o proyecto. Las apropiaciones pueden tener restricciones para su ejecución, lo cual determina que están condicionadas a cumplir un requisito antes de poder afectarse. De acuerdo a esto la empresa determina el presupuesto de acuerdo a las necesidades de personal y requerimientos que se necesiten.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	100	100

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Disponibilidad interna de personal

Análisis Situacional: La empresa actualmente tiene el análisis de personal y el requerimiento que necesita para cubrir las actividades misionales que de ella se desprenden de igual manera para la vigencia se realizaron los ajustes necesarios para llevar a suplir el 100% de las necesidades de personal.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	100	100

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Establecimiento de las medidas prioritarias

Análisis Situacional: De acuerdo a las necesidades de personal en la empresa y los recursos disponibles para cubrir las necesidades se realiza la selección del personal de acuerdo a estas características y la importancia del cargo a suplir.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
100	100	100

Esfuerzo POTENCIALIDAD

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Mantenimiento

V. - Parte estrategica del plan

Sector	Acción	Trim	Trim	Trim	Trim	Ttl	Dependencia
		1	2	3	4	Prog.	
Análisis de Necesidades de Personal.	Diagnosticar las necesidades de personal de la Empresa.	1	1			2	SECRETARIA GENERAL
Análisis de Necesidades de Personal.	Analizar la disponibilidad de personal..	1				1	SECRETARIA GENERAL
Identificación de Las fuentes de Financiación.	Determinar fuentes de financiación para la planta de personal	1				1	SECRETARIA GENERAL
Identificación de Las fuentes de Financiación.	Facilitar la coordinación entre los procesos de planeación, presupuestarían y gestión de la Empresa.	1				1	SECRETARIA GENERAL
Análisis de Disponibilidad de Personal.	Identificación y caracterización del personal que labora en la entidad	1	1			2	SECRETARIA GENERAL
Análisis de Disponibilidad de Personal.	Determinar cuantitativa y cualitativamente los requerimientos de personal que la Empresa necesita para cumplir con sus metas institucionales.	1			1	2	SECRETARIA GENERAL
Análisis de Disponibilidad de Personal.	Formular programa de selección y vinculación, desarrollo y retiro de personal.		1			1	SECRETARIA GENERAL
Programación de Medidas de Cobertura.	Programar medidas de cobertura y Disponer del personal de acuerdo a las necesidades de cada dependencia	1	1			2	SECRETARIA GENERAL

Elaboró SINDY JUDITH PARADA MARQUEZ

Revisó ELIS ALEXANDER MORENO SALAMANCA

Aprobó LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ