
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página 1 de 6

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P.**

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**2021**

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página <b>2</b> de <b>6</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, 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 consiguiente el Plan Departamental de Aguas PDA Aguas de Córdoba S.A. E.S.P., se apoyó en la guía “Lineamientos para la

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página <b>3</b> de <b>6</b>

Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.


## **OBJETIVO**

La Administrativa y Financiera – Talento Humano de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P., ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, 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 el cumplimiento de éstos.

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 estratégica 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 Aguas de Córdoba 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.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página <b>4</b> de <b>6</b>

## MARCO LEGAL

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
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 612 de 2018, artículo 1.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página <b>5</b> de <b>6</b>


## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El plan de previsión de recursos humanos de Aguas de Córdoba para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

En este sentido, en el primer trimestre, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P. a la fecha es del 100% con 13 cargos.

NIVEL	EMPLEO	Nº DE VACANTES
ASESOR	1	Cubierta
PROFESIONAL	11	Cubierta
TÉCNICO	1	Cubierta
ASISTENCIAL	1	Cubierta
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>2021</b>		Código: GTH-PL-01
			Versión: 0
			Fecha: 29-01-2021
Elaborado por: Dirección Administrativa	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerencia	Página <b>6</b> de <b>6</b>

De acuerdo con lo anterior, podemos inferir que se tiene cubierto el total de vacantes para Aguas de Córdoba S.A. E.S.P.

No obstante se cuenta con disponibilidad presupuestal para cubrir necesidades en cuanto a asesoramiento y ejecución de proyectos a través de contratos de prestación de servicios, según se requiera pos cada una de las áreas de Aguas de Córdoba S.A. E.S.P.

---

María del Carmen Ricardo Sanes  
Directora Administrativa y Financiera