

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 1 de 18

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024



Subproceso: Talento Humano

Dependencia: Gestión Administrativa, Financiera y Comercial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 2 de 18

Contenido	
INTRODUCCIÓN	2
MARCO NORMATIVO	3
1.1 Política de Planeación del Recurso Humano.	3
MARCO DE REFERENCIA	5
3.1 Misión:	5
3.2 Visión:	5
3.3 POLÍTICA DE CALIDAD	5
3.4 POLÍTICA MIPG	5
OBJETIVO GENERAL	6
PRESENTACIÓN	6
METODOLOGÍA	6
ALCANCE	6
ANÁLISIS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
Cuadro 1: Distribución de cargos	7
<i>Ilustración grafico 1. Distribución de cargos</i>	8
Ampliación de la planta del personal	8
Cuadro 3 cargos a crear	9
ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.	14
• Evaluación del desempeño	14
• Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa	14
• Nombramiento provisional	14
• Nombramiento ordinario	14
ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN DEL PERSONAL.	15
Ilustración 3 Grafico Planta propuesta Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS CÚCUTA SA E.S.P.	16
GLOSARIO	16

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 3 de 18

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos para organizar sus procesos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP hace parte de esta gestión y para la vigencia 2024 se acoge nuevamente a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

MARCO NORMATIVO

1.1 Política de Planeación del Recurso Humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de 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.

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.”

Constitución Política de la República de Colombia 1991, título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 4 de 18

Ley 1960 de 2019

Modifica la 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

Ley 1955 de 2019

Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en su artículo 125 fusiona el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS, en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación dispuso la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación como ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación.

Igualmente dispone que los servidores de la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación continuarían ejerciendo las atribuciones a ellos asignadas, bajo la misma estructura y percibiendo la misma remuneración, hasta tanto sean incorporados a la planta de personal adoptada de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

Ley 1951 de 2019

Tiene como objeto la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo a la Constitución y la Ley, para contar con el ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación que genere capacidades, promueva el conocimiento científico y tecnológico, contribuya al desarrollo y crecimiento del país y se anticipe a los retos tecnológicos futuros, siempre buscando el bienestar de los colombianos y consolidar una economía Más productiva y competitiva y una sociedad más equitativa.

Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 647 de 2017

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 5 de 18

Decreto 051 de 2018

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

MARCO DE REFERENCIA

3.1 Misión: Somos una Empresa de Servicios Públicos domiciliarios y actividades complementarias y conexas que satisface las necesidades de nuestros clientes con Productos y Servicios de calidad, garante de la conservación de los recursos naturales, que genera rendimientos económicos para asegurar el crecimiento empresarial y contribuir al desarrollo y bienestar de la comunidad regional.

3.2 Visión: Para el año 2033 La EIS CUCUTA SA E.S.P., será una empresa sólida, especializada en la prestación de servicios públicos domiciliarios, complementarios y conexas, en la consecución permanente de nuevos negocios, encaminados hacia la excelencia, caracterizados por la optimización en el uso de los recursos naturales, humanos, tecnológicos y financieros, con responsabilidad social empresarial”.

3.3 POLÍTICA DE CALIDAD

EIS CÚCUTA SA E.S.P., mantiene su compromiso con la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas cumpliendo con los requisitos establecidos para la prestación de servicios públicos y actividades conexas y complementarias, a través de una operación especializada y apoyados en un equipo humano competente con la capacidad de crear, innovar y de actuar con honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Nuestra operación está enmarcada en un comportamiento ético y socialmente responsable, el mejoramiento continuo de los procesos, el cumplimiento de los requisitos aplicables y la transparencia en todas las acciones institucionales para mantener relaciones de confianza con las partes interesadas y seguir contribuyendo con el progreso, el desarrollo regional sostenible y el bienestar de la comunidad.

3.4 POLÍTICA MIPG

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional 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.

OBJETIVO GENERAL

Formular la previsión anual del recurso humano de La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP para cubrir las necesidades de la planta de personal en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso,

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 6 de 18

permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS CÚCUTA SA E.S.P, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

El plan se construye atendiendo lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa de acueducto y alcantarillado EIS CUCUTA S.A E.S.P. Para la vigencia 2024, 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 2022, estableciendo el número de empleos total 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

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P; y por tanto sus medidas aplicarán para los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

ANÁLISIS DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Actualmente la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA E.S.P. En los procesos de selección de personal de cargos provisionales, encargos y libre nombramiento, garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente que regule este proceso y guardando los principios y reglas establecidos por la Ley 909 de 2004. Este cuenta con un manual específico de funciones y de competencias laborales, acuerdo 00000025 de 27 de noviembre del 2020, por el medio del cual se modifica el acuerdo 012 del 2015 y ajustó la estructura organizacional, aprobado en Junta Directiva, en su ejercicio de facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 142 de 1994 y los estatutos en su artículo 48 numeral 17.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 7 de 18

La situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 del 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es:

EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

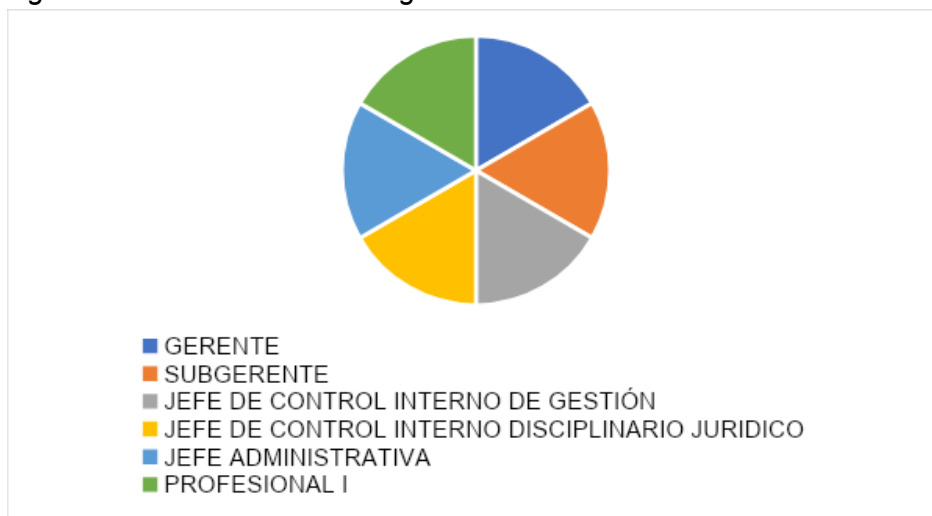
- Seis (6) empleo de Libre Nombramiento y Remoción en los siguientes niveles, tenido en cuenta el mapa de procesos.

Cuadro 1: Distribución de cargos

PLANTA ESPECIFICA DE LA EIS CÚCUTA S.A. E.S.P.				
NOMBRE DEL CARGO	Código	Nivel administrativo	Plazas	Clasificación del cargo
GERENTE	050	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
SUBGERENTE	084	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	060	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIO, JURÍDICO Y PQRS	060	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	060	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL (CONTADOR)	219	Directivo	1	Libre nombramiento y remoción
Total, de cargos			6	

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 8 de 18

Ilustración grafico 1. Distribución de cargos



- Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones:

Línea de STAFF: Setenta y dos (72) contratistas profesionales por prestación de servicios (OPS) de los cuales presta su servicio como apoyo administrativo y operativo dentro de la entidad.

Ampliación de la planta del personal

Así mismo, es importante mencionar que se adelanta un estudio técnico para rediseño de la estructura administrativa de la empresa, por parte del convenio que tiene la empresa de acueducto y alcantarillado EIS CÚCUTA S.A. E.S.P, con la Fundación Creamos Colombia suscribió el contrato No. 122-2022, cuyo objeto es “REALIZAR EL REDISEÑO INSTITUCIONAL Y LA ELABORACIÓN DE LOS ESTUDIOS LEGALES, TÉCNICOS Y FINANCIEROS QUE JUSTIFIQUEN LA PLANTA DE PERSONAL DE LA EIS CÚCUTA SA E.S.P”, que como enfoque propuesto, pretende generar dotaciones indispensables de personal requeridas, así como coadyuvar al bienestar integral de los trabajadores dentro de la organización sin dejar de lado la búsqueda permanente de la mayor productividad en procesos y recursos asignados para la gestión empresarial.

La empresa de acueducto y alcantarillado EIS CUCUTA S.A E.S.P. Cuenta con 3 Macroprocesos, 5 procesos y 20 subprocesos, los cuales se encuentran organizados y ajustados a la realidad de la organización y a la planta de personal de la que dispone. Agrupando los procesos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2 Clasificación de procesos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 9 de 18

PROCESOS	TIPO DE PROCESO
Gestión de la prestación de servicios públicos domiciliarios y actividades conexas y complementarias	P. Misionales
Direccionamiento estratégico	P. Estratégico
Evaluación control y mejoramiento	P. Estratégico
Gestión jurídica	P. Apoyo
Gestión administrativa, financiera y comercial	P. Apoyo

En asocio con los subprocesos que requieren crear un líder que se encuentre en forma permanente en la planta de personal de la Empresa, están:

Cuadro 3 cargos a crear

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	# DE CARGOS	ÁREA FUNCIONAL	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
Directivo	Gerente General de Entidad descentralizadas	1	4	1	GERENCIA	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Subgerente General de Entidad	1	3	1	Subgerencia	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Jefe de Oficina Control Interno de Gestión	1	3	1	Oficina de Control Interno de Gestión	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Subgerente Administrativa y financiera	1	3	1	Subgerencia Administrativa y financiera	Libre nombramiento y remoción

Directivo	Subgerente Jurídica y de control interno disciplinario	1	3	1	Subgerencia jurídica	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director financiero	1	1	1	Subgerencia Administrativa y financiera	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director de proyectos	1	1	1	Subgerencia técnica	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director de acueducto y alcantarillado	1	1	1	Subgerencia técnica	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director de tratamiento de aguas residuales	1	1	1	Subgerencia técnica	Libre nombramiento y remoción
Directivo	Director de talento humano y seguridad y salud en el trabajo	1	1	1	Subgerencia Administrativa y financiera	Libre nombramiento y remoción
Profesional	Profesional Universitario	3	1	2	Profesionales de apoyo a juntas directivas y a Gerencia	Empleado de Planta
Profesional	Profesional Universitario	3	1	1	Profesional de apoyo a Control de Interno de Gestión	Empleado de Planta

Profesional	Profesional Especializado	3	2	1	Profesional especialista en planeación y SIG (Subgerencia técnica)	Empleado de Planta
Profesional	Profesional Universitario	3	1	2	Profesional, (ambiental, gestión social) Subgerencia	Empleado de Planta
Técnico	Técnico Administrativo	4	1	3	Secretaria (gerencia, subgerencia técnica y subgerencia administrativa y financiera)	Empleado de Planta
Profesional	Profesional Especializado	3	2	2	Líder contractual (Oficina de asesoría Jurídica) y Profesional de apoyo a la Oficina asesoría Jurídica	Empleado de Planta
Profesional	Profesional Universitario	3	1	3	Dirección contable (presupuesto, tesorería y asistente contable)	

Profesional	Profesional Especializado	3	2	2	Subgerencia administrativa y financiera (documental, sistemas)	Empleado de Planta
Profesional	Profesional Universitario	3	2	3	Subgerencia administrativa y financiera (nómina activa y pensionales, gestión inmobiliaria, gestión pensional)	Empleado de Planta
Técnico	Técnico Administrativo	4	1	1	Subgerencia administrativa y financiera (recursos físicos)	Empleado de Planta
Técnico	Técnico Operativo	4	1	1	Técnico en SG-SST Subgerencia Administrativa y financiera	
Asistencial	Asistente administrativo	5	1	2	Subgerencia administrativa y financiera (Auxiliar de ventanilla y archivo)	Empleado de Planta

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 13 de 18

--	--	--	--	--	--	--

Identificando los resultados obtenidos por denominación del empleo, partiendo de la necesidad que hoy tiene la empresa y de los resultados obtenidos en la matriz de cargas laborales, lo que, en síntesis, permite generar la salida de los empleos requeridos; para un total de 33 cargos a crear.

Cuadro 2 Salida de empleos

NIVEL	Empleos
DIRECTIVO	10
Asesor	0
Profesional Especializado	5
Profesional Universitario	11
Técnico Operativo	1
Secretario Ejecutivo	3
Técnico Administrativo	1
Asistenciales	2
Total	33

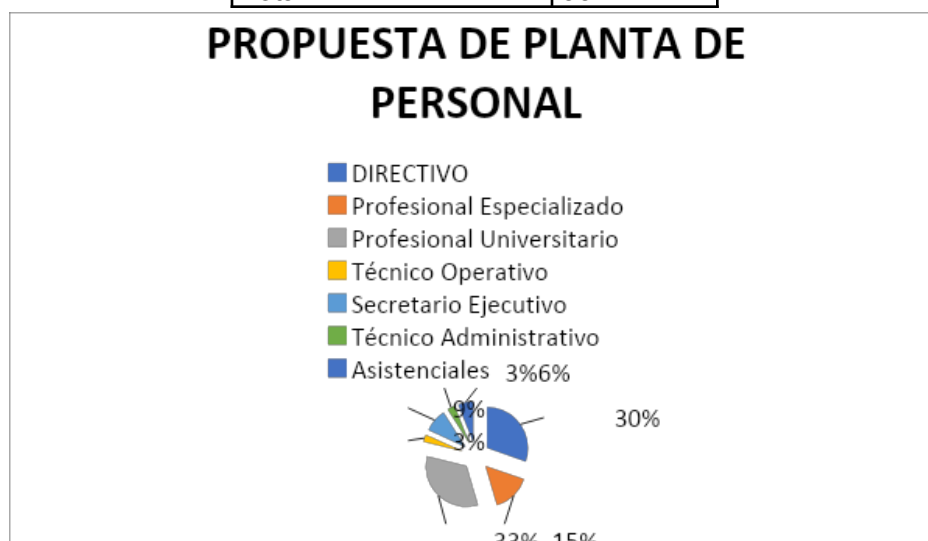


Ilustración 2 Gráfico composición empleos por nivel propuestos

Se puede visualizar que diez (10) de los cargos serán del nivel directivo y en tal calidad su naturaleza jurídica es de libre nombramiento y remoción y veintitrés (23) cargos de planta de personal estructural, bajo el régimen de contratos de trabajo propio de la empresa, para el debido cumplimiento de las funciones de EIS SA E.S.P de san José de Cúcuta.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 14 de 18

ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

Para el año 2024, en relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- Evaluación del desempeño
- Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa
- Nombramiento provisional
- Nombramiento ordinario

Para la provisión de los cargos a crear el departamento de Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad; y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los líderes de procesos, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo. Este análisis también se desarrolla por la oficina Administrativa, Financiera y comercial y prestación de Servicios previa revisión de los planes y programas de las áreas y del presupuesto asignado para el recurso humano anual.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN DEL PERSONAL.

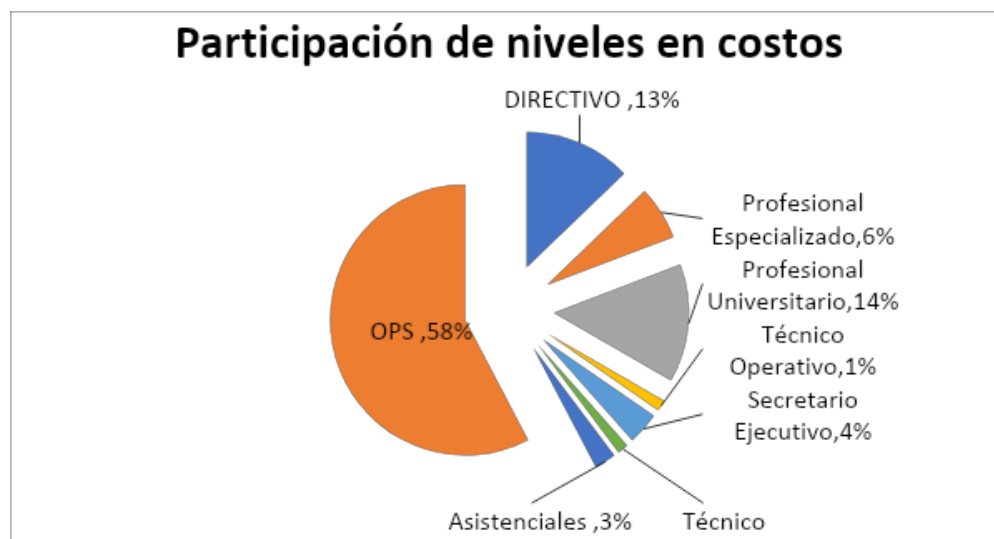
Los estudios realizados para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA S.A. E.S.P. Para el año 2024 mediante el acuerdo de la junta directiva N° 00029 del 15 de diciembre del 2023 se aprueba la suma de Cincuenta y Cinco mil Setecientos Cuatro Millones Ochocientos Cuarenta y Nueve Mil Seiscientos Cuarenta y Cuatro Pesos M/CTE (55.704.849.644) en presupuesto general. Dentro de la cual la suma de mil trescientos setenta y siete millones ochocientos cincuenta mil ochocientos setenta y nueve pesos M/CTE (1.377.850.879) planta actual de la entidad; y para la adquisición de servicios (OPS) se tiene destinado la suma de Ocho Mil Ciento Sesenta y Nueve Millones Ochocientos Ochenta y Dos Mil Seiscientos Nueve Pesos M/CTE (8.169.882.609).

Teniendo en cuenta el anteproyecto el presupuesto destinado para la nueva planta de personal, Una vez sea aprobada el proyecto de rediseño institucional de la entidad por el ministerio de hacienda; la dirección de Talento Humano, realizará todas las actividades requeridas para la provisión de los empleos que conforman la planta de personal; se tiene

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 15 de 18

estipulado un presupuesto acorde a los lineamientos financieros, para asegurar los costos que se deriven del rubro de nómina y personal y el cual cubrirá los gastos asociados a la mano de obra de la Empresa, en sus diferentes niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; sería la suma de mil cuatrocientos ochenta y ocho millones cuatrocientos noventa y cuatro mil ochocientos sesenta y nueve pesos M/TCE (1.488.494.869) aproximadamente, más los servicios (OPS) que se seguirán contratando para cumplir con todas las funciones que requiere la entidad.

Ilustración 3 Grafico Planta propuesta Empresa de Acueducto y Alcantarillado EIS CÚCUTA SA E.S.P.



GLOSARIO

- ❖ **Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 indica que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Así mismo que, para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- ❖ **Empleo Público:** según la ley 909 de 2004 el empleo público el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 16 de 18

La misma Ley indica que el diseño de cada empleo debe presentar su contenido funcional de manera que se puedan identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; así mismo, el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, lo cual incluye los requisitos de estudio y experiencia y las demás condiciones para el acceso al servicio. Estos deben ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.

- ❖ **Empleos según la naturaleza de las funciones:** El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de los diferentes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Nivel Técnico y Asistencial

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

- ❖ **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera.
- ❖ **Provisión de empleos públicos:** pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012.
- ❖ **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
- ❖ **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- ❖ **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.
- ❖ **Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa:** La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
- ❖ **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 18 de 18

		Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023