

PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO



**Talento
Humano**

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	1 DE 6

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. ANÁLISIS PLANTA DE CARGOS.....	3
3. NORMATIVIDAD.....	3
4. PLANTA APROBADA.....	3
5. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	5
6. NOTAS DE CAMBIO.....	6
7. APROBACIÓN.....	6

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	2 DE 6

INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se 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 las distintas instancias puedan atender las demandas de personal de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca:

“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.”

Atendiendo a lo anterior el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

En cumplimiento con la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública contenida en la segunda dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y en la tercera dimensión Gestión con Valores para Resultados, la entidad publicó en su portal web www.uesvalle.gov.co, el borrador de este documento con el fin de brindar de que la ciudadanía en general se incluyera en su construcción dentro del ejercicio de la democracia participativa.

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	3 DE 6

1. OBJETIVO

Establecer cuáles son las necesidades que surgen de la planta de cargos y actualizar la información que surge de la misma para cumplir las funciones de la Entidad y de la normatividad vigente.

2. ANÁLISIS PLANTA DE CARGOS

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, es un establecimiento Público del Orden Departamental, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden territorial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, creada bajo la Ordenanza 049 del 13 de diciembre de 1990 adscrito a la Secretaría de Salud Departamental del Valle del Cauca.

Cuenta con una planta global y flexible aprobada mediante Acuerdo No. 04 de julio 09 de 2021 y está conformada por ciento cuarenta y dos (142) empleos, distribuidos, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

3. NORMATIVIDAD

Como soporte 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.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 0348 de 2000 y Decreto 1798 de diciembre 11 del 2017 estatuto de la Entidad

4. PLANTA APROBADA

CÓDIGO CARGO	GRADO	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS DECRETO 785 DE MARZO 17/2005	No. DE CARGOS
		NIVEL DIRECTIVO	
050	02	Director General Entidad Descentralizada	1
068	01	Subdirector Técnico	1
068	01	Subdirector Administrativo	1
		NIVEL ASESOR	
105	01	Asesor (Control Interno Disciplinario)	1
115	01	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1
105	01	Asesor (Control Interno de Gestión)	1

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	4 DE 6

NIVEL PROFESIONAL			
219	01	Profesional Universitario	26
NIVEL TECNICO			
314	03	Técnico Operativo	4
314	02	Técnico Operativo	24
323	02	Técnico Área Salud	1
314	01	Técnico Operativo	10
NIVEL ASISTENCIAL			
412	07	Auxiliar Área Salud	2
407	06	Auxiliar Administrativo	1
440	04	Secretario	6
412	05	Auxiliar Área Salud	10
477	01	Celador	4
480	03	Conductor	9
470	02	Auxiliar de Servicios Generales	6
TOTAL FUNCIONARIOS UES			109
TRABAJADORES OFICIALES			
		Celadores	2
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES			2
GRAN TOTAL FUNCIONARIOS UESVALLE			111

PROGRAMA DE ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR VECTORES

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	No. DE
CARGO		DECRETO 785 DE MARZO 17/2005	CARGOS
NIVEL ASESOR			
105	01	Asesor	1
NIVEL TECNICO			
314	01	Técnico Operativo	1
NIVEL ASISTENCIAL			
412	07	Auxiliar Área Salud	2
440	04	Secretario	1
412	05	Auxiliar Área Salud	25
480	03	Conductor	1
SUB	TOTAL	FUNCIONARIOS ETV	31
GRAN TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES			142

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	5 DE 6

5. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

NIVEL DE LOS CARGOS	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	COMISIÓN L N R	VACANTE	NATURALEZA DEL CARGO	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	0	3	0	0	0	Libre nombramiento y remoción	3
NIVEL ASESOR	0	3	0	1	0	Libre nombramiento y remoción	4
NIVEL PROFESIONAL	1	22	3	0	0	Carrera Administrativa	26
NIVEL TECNICO	2	32	4	0	2	Carrera Administrativa	40
NIVEL ASISTENCIAL	2	47	16	0	2	Carrera Administrativa	67
TOTAL	5	107	23	1	4	Carrera Administrativa	140
Celadores	0	2	0	0	0	Trabajadores Oficiales	2
FUNCIONARIOS UESVALLE	5	109	23	1	4		142

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, Comisión para ejercer cargos de Libre Nombramiento y Remoción y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones y encargo para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes temporalmente.

Además, por necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades de la Entidad.

Es importante tener en cuenta que las actividades de la entidad han aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la Entidad, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que se han realizado la entidad.

Para la vigencia 2022, el costo presupuestado de la planta de personal, teniendo en cuenta la proyección de incremento del 3%, que corresponde a los lineamientos dados por la Gobernación del Valle del Cauca para la elaboración del presupuesto, se estima un costo de \$ 4.849.674.257 (Cuatro mil ochocientos cuarenta y nueve millones seiscientos setenta y cuatro mil doscientos cincuenta y siete pesos) para el año.

	PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	4.0
		FECHA:	Ene. 26 de 2022
		PÁGINA:	6 DE 6

6. NOTAS DE CAMBIO

Fecha	Versión inicial	Motivo del cambio y numerales modificados	Versión final
Ene. 22 de 2019	0.0	Se ajusta el documento al formato institucional de planes para control de versión.	1.0
Ene. 30 de 2020	1.0	Actualización del documento para el año 2020.	2.0
Ene. 27 de 2021	2.0	Actualización del documento para el año 2021.	3.0
Ene. 26 de 2022	3.0	Actualización del documento para el año 2022.	4.0

7. APROBACIÓN

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Gerardo Edberto Rengifo Giraldo	Julián Eduardo Montoya Ramírez	Diego Victoria Mejía
Cargo:	Profesional Universitario Proceso de Gestión de Talento Humano	Subdirector Administrativo	Director General
Fecha:	Ene. 26 de 2022	Ene. 26 de 2022	Ene. 26 de 2022
Firma:	Documento Original Firmado.	Documento Original Firmado.	Documento Original Firmado.