

# PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024



 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO          AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PÁGINA:	1 DE 6

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DESCRIPCIÓN DEL PLAN .....	3
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	6
5. NOTAS DE CAMBIO .....	6
6. APROBACIÓN .....	6

	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		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 Talento Humano 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](http://www.uesvalle.gov.co), el borrador de este documento con el fin de brindar que la ciudadanía en general se incluyera en su construcción dentro del ejercicio de la democracia participativa.

	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		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. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica al personal que conforma la planta de cargos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca.

## 3. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

### 3.1 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.

### 3.2 Planta Aprobada

Código Cargo	Grado	Denominación de los cargos Decreto 785 de marzo 17/2005	No. De Cargos
<b>Nivel Directivo</b>			
.050	02	Director General Entidad Descentralizada	1
.068	01	Subdirector Técnico	1
.068	01	Subdirector Administrativo	1
<b>Nivel Asesor</b>			
105	01	Asesor (Control Interno Disciplinario)	1
115	01	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1
105	01	Asesor (Control Interno de Gestión)	1
<b>Nivel Profesional</b>			
219	01	Profesional Universitario	26
<b>Nivel Técnico</b>			
314	03	Técnico Operativo	4
314	02	Técnico Operativo	24
323	02	Técnico Área Salud	1
314	01	Técnico Operativo	10

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO          AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PÁGINA:	4 DE 6

<b>Nivel Asistencial</b>			
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
<b>Total Funcionarios UES</b>			<b>109</b>
<b>Trabajadores Oficiales</b>			
		Celadores	2
<b>Total Trabajadores Oficiales</b>			<b>2</b>
<b>Gran Total Funcionarios UESVALLE</b>			<b>111</b>

**Programa de Enfermedades Transmitidas por Vectores**

Código Cargo	Grado	Denominación de los cargos Decreto 785 de marzo 17/2005	No. De Cargos
<b>Nivel Asesor</b>			
105	01	Asesor	1
<b>Nivel Técnico</b>			
314	01	Técnico Operativo	1
<b>Nivel Asistencial</b>			
412	07	Auxiliar Área Salud	2
440	04	Secretario	1
412	05	Auxiliar Área Salud	25
480	03	Conductor	1
<b>SUB</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Funcionarios ETV</b>	<b>31</b>
<b>Gran Total Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales</b>			<b>142</b>

	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PÁGINA:	5 DE 6

### 3.3 Análisis de Planta Actual

Nivel De Los Cargos	Encargo	Propiedad	Provisionalidad	Comisión L N R	Vacante	Naturaleza Del Cargo	TOTAL
<b>Nivel Directivo</b>	0	3	0	0	0	Libre nombramiento y remoción	<b>3</b>
<b>Nivel Asesor</b>	0	4	0	0	0	Libre nombramiento y remoción	<b>4</b>
<b>Nivel Profesional</b>	1	20	5	0	0	Carrera Administrativa	<b>26</b>
<b>Nivel Técnico</b>	3	25	9	0	3	Carrera Administrativa	<b>40</b>
<b>Nivel Asistencial</b>	4	35	19	0	9	Carrera Administrativa	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>87</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	Carrera Administrativa	<b>140</b>
<b>Celadores</b>	0	2	0	0	0	Trabajadores Oficiales	<b>2</b>
<b>Funcionarios UESVALLE</b>	<b>8</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>12</b>		<b>142</b>

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 2024, el costo presupuestado de la planta de personal, se estima en \$ 11.535.808.196 (Once mil quinientos treinta y cinco millones ochocientos ocho mil ciento noventa y seis pesos) para el año, acorde a los lineamientos dados por la Gobernación del Valle del Cauca para la elaboración del presupuesto.

	<b>PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO AÑO 2024</b>	CÓDIGO:	Y-TH-02
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2024
		PÁGINA:	6 DE 6

#### 4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

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

#### 5. NOTAS DE CAMBIO

Fecha	Versión inicial	Creación o Motivo del cambio	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
Ene. 24 de 2023	4.0	Actualización del documento para el año 2023.	5.0
Ene. 22 de 2024	5.0	Actualización del documento para el año 2024.	6.0

#### 6. APROBACIÓN

	Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b>	Gerardo Edberto Rengifo Giraldo	Julián Eduardo Montoya Ramírez	Constanza Ivette Hernández Rojas
<b>Cargo:</b>	Profesional Universitario	Subdirector Administrativo	Directora General
<b>Fecha:</b>	Ene. 19 de 2024	Ene. 22 de 2024	Ene. 22 de 2024
<b>Firma:</b>	Documento original firmado	Documento original firmado	Documento original firmado