



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2021

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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.”

2. OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo 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.

3. OBJETIVO ESPECIFICO

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA - EDUP para la vigencia 2020.

4. DEFINICIONES

Empleo Público:

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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Libre nombramiento y remoción:

Es la vinculación, permanencia y retiro de cargos, los cuales dependen de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

Carrera administrativa:

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define el empleo de carrera administrativa como “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. 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.”

Encargo:

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 estipula que el encargo tiene lugar “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.”

Nombramiento ordinario:

El artículo 23 de la Ley 909 de 2004 define “Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.”

Nombramiento provisional:

Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Clasificación según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
- 3) **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El contexto estratégico que da soporte y en el que se basa el PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP, es:

5.1. MISIÓN.

La EDUP formula, construye y mejora hábitats con innovación y sostenibilidad, para transformar territorios con la participación de todos.

5.2. VISIÓN.

En el 2024 la EDUP estará consolidada como una empresa reconocida en la región por transformar hábitats y territorios, siendo competitiva y autosostenible.

5.3. VALORES.

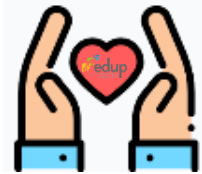


HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020



RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



DILIGENCIA

Cumplo con mis deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



JUSTICIA

Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



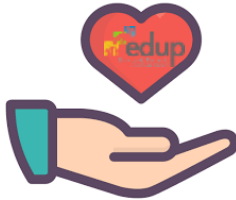
CONFIANZA

Tengo confianza en mi equipo de trabajo, confianza para poder dar mi opinión, para poder actuar ante cualquier contratiempo, para bien o para mal, para presentar iniciativas, para que, a partir de mi desarrollo laboral, se genere mi crecimiento personal y profesional, porque en la EDUP nos consideran personas únicas y nosotros lo percibimos de esa manera.

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

SENTIDO DE PERTENENCIA



Interiorizo y cumplo los lineamientos establecidos en las políticas, programas y proyectos de la EDUP, con amor, pasión y entrega, soy consciente de ello, no son una obligación para mí, al contrario, son decisiones del equipo de trabajo para obtener los resultados planeados y cumplir las metas fijadas.

5.4. POLÍTICA DE CALIDAD.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira tiene el compromiso de mejorar continuamente sus procesos, construyendo y mejorando hábitats con innovación y sostenibilidad durante el ciclo del proyecto, desde la concepción de la idea hasta su puesta en marcha y disfrute del cliente final, siempre enfocados en el cumplimiento de los requisitos aplicables al sector.

5.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Calidad de Vida

1. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social en Pereira.
2. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social en la Región.
3. Formular, gestionar y/o ejecutar proyectos que generen impacto social apoyados y/o financiados por medio de alianzas estratégicas.
4. Financiar y ejecutar proyectos propios que tengan como objetivo la transformación social.
5. Fortalecer el equipo de trabajo social y mejorar e implementar la estrategia social.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Ciudadanos.

6. Mejorar el nivel de percepción de la empresa ante sus aliados y la comunidad beneficiaria de los proyectos.
7. Formular, gestionar y ejecutar proyectos interadministrativos con el sector público en la región.
8. Obtener y mantener el manejo y/o administración de un instrumento de gestión urbanístico en la ciudad de Pereira

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Finanzas.

9. Alcanzar la auto sostenibilidad financiera.
10. Lograr la adjudicación de bienes inmuebles de propiedad de la EDUP.
11. Simplificar procesos con el uso de tecnología.
12. Implementar eficientemente la cultura de austeridad en el gasto y uso racional de los recursos
13. Socializar las líneas de negocios con los grupos de valor.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Procesos Interno.

14. Garantizar el cumplimiento de las acciones definidas en todo el esquema de planeación de la EDUP.
15. Garantizar el cumplimiento de los sistemas de gestión implementados y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
16. Mejorar la comunicación interna entre procesos.
17. Actualizar permanentemente los canales de comunicación externa.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento.

18. Fortalecer la estructura de la planta de cargos actual y del proceso de Gestión del Talento Humano.
19. Fortalecer el nivel de conocimiento del personal y su nivel de percepción frente al bienestar laboral de la EDUP.
20. Garantizar el nivel de conocimiento de las actividades desarrolladas por la empresa y sus procesos en el equipo de colaboradores.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Responsabilidad Social.

21. Realizar talleres participativos con las comunidades involucradas en cada proyecto.
22. Construir e implementar la Estrategia de Responsabilidad social y ambiental.
23. Mejorar los indicadores sociales considerados en los Planes de Desarrollo aplicable a cada proyecto
24. Incorporar recursos en las propuestas para la participación activa de las comunidades.
25. Involucrar indicadores de rentabilidad social dentro de las propuestas presentadas.

26. Realizar alianzas estratégicas para la presentación de propuestas conjuntas con entidades de la región que impacten comunidades vulnerables.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Marco Legal.

27. Fortalecer la cultura de gestión del riesgo.
28. Fortalecer el Proceso de Gestión Jurídica y Contractual.
29. Fortalecer la defensa jurídica y anticorrupción.

Objetivos Estratégicos – Perspectiva Tecnológica – Digital.

30. Publicar el 100% de la información requerida por la Ley de Transparencia.
31. Garantizar la seguridad de la información de los procesos sistematizados.
32. Fortalecer el proceso de Gestión de la Información y las Comunicaciones.

6. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA - EDUP para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal. Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada en enero de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó las formas 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.

7. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

7.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Dirección Administrativa y Financiera, quien adelanta los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

7.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

Para el desarrollo de la misión institucional de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP la planta de personal está conformada por un total de CINCO (5) empleos, distribuidos en cargos de libre nombramiento y remoción, de la siguiente manera:

7.2.1. PLANTA DE CARGOS:

LIBRE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
Gerente	1
Asesor de Control Interno	1
Director Administrativo y Financiero	1
Director Técnico	1
Auxiliar Administrativo	1
TOTAL	5

Se debe indicar que se hace la distinción de ingreso al empleo público, ya que el procedimiento para el nombramiento de los cargos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa es diferente.

Los que se tendrán en cuenta para establecer las vacantes definitivas y, posteriormente, el Plan de Previsión son los susceptibles de tener derechos de carrera. Para la vigencia actual no existen cargos con estas características.

Los cargos ocupados están distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Versión: 02

Fecha: enero 25 de 2020

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	COMISIÓN	SIN PROVEER
Gerente	1	0	0
Asesor de Control Interno	1	0	0
Director Administrativo y Financiero	1	0	0
Director Técnico	1	0	0
Auxiliar Administrativo	1	0	0
TOTAL	5	0	0

7.2.2. VACANTES:

VACANTES	CANTIDAD	PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	PROVISTAS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	SIN PROVEER
Definitivas	0	0	0	0
Temporales	0	0	0	0

7.3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2021, el costo total de la plata de personal de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP provista en un 100% corresponde a \$597.000.000.

Al respecto se precisa que la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA – EDUP asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2021.

8. SEGUIMIENTO:

Primera Línea de Defensa:

La Gerencia General realiza seguimiento trimestral al cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos a través de Comités de Gerencia.

Segunda Línea de Defensa:

La Dirección Administrativa y Financiera realiza seguimiento trimestral y lo reporta al Comité de Gerencia y a la Oficina Asesora de Control Interno.

Tercera Línea de Defensa:

La Oficina Asesora de Control Interno realiza seguimiento anualmente.

1. PUBLICACIÓN:

Publicación Interna:

Drive / Sistema Integrado de Gestión / 03. Planes Institucionales / 08. Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Publicación Externa:

Página web www.edup.gov.co / Transparencia / Planeación.

2. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Martha Natalia Monsalve Botero Contratista de Planeación y Calidad	Álvaro Hernando Saldarriaga Orozco Director Administrativo y Financiero	Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG Acta No. 001 de enero 25 de 2021 Andrés Sáenz Taborda Gerente General Resolución de Gerencia No. 009 de enero 25 de 2021

NOTA IMPORTANTE: Está prohibida su reproducción. Sólo es válida la versión del documento que se encuentre publicada en Drive / Sistema Integrado de Gestión / 03. Planes Institucionales o en la página web www.edup.gov.co / Transparencia / Planeación.