

	EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 1 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO



SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD



**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

Armenia, Enero de 2022



	EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 3 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO

COMITÉ COORPORATIVO

JHON FABIO SUAREZ VALERO

Gerente General.

JOHN ALEXANDER MORALES ARENAS

Secretario General.

ALBA LUCIA RODRÍGUEZ SIERRA

Jefe Oficina Asesora Control Interno.

DARNELLY TORO JIMENEZ

Subgerente de Planeación y Mejoramiento Institucional.

FERNANDO ANDRES SALAZAR GOMEZ

Subgerente Servicios Públicos Domiciliarios.

JHON HAROLD RENGIFO LÓPEZ

Subgerente de Comercialización de servicios y atención al cliente

LINA MARCELA GRISALES GOMEZ

Subgerente Administrativa y Financiera.

JHOANA CATALINA ACEVEDO

Jefe Oficina Control Disciplinario Interno.

JANETH MENESES SERNA

Jefe de Oficina Talento Humano (E)



	EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 4 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. MARCO NORMATIVO.....	6
2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	7
3. METODOLOGÍA.....	7
a. Referente Metodológico General.	7
b. Análisis de Necesidades de Personal.	7
c. Identificación de Las fuentes de Financiación.	11
d. Análisis de Disponibilidad de Personal.	12
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.	13
5. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

Tablas

Tabla 1. Planta de Personal Empresas Públicas del Quindío EPQ S.A E.S.P.	11
Tabla 2. Apropiaciones Presupuestales – Gastos	12
Tabla 3. Relación Disponibilidad de Personal.....	13



	EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 5 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ❖ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ❖ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ❖ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.



		EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 6 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO

1. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.



		EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
Código: GTH-P-02-PL-04	Versión: 02	Fecha de emisión: 28/01/2022	Página 7 de 14	DOCUMENTO CONTROLADO

2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

3. METODOLOGÍA

a. Referente Metodológico General.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Las Empresas Públicas del Quindío – E.P.Q S.A E.S.P para la vigencia 2022 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

b. Análisis de Necesidades de Personal.

La Planta de Personal vigente es de 179 funcionarios, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
8 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

DEPENDENCIA	CARGO	CÓDIGO	GRADO
GERENCIA GENERAL	GERENTE	50	5
	ASESOR GERENCIA	105	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5
OFICINA DE TALENTO HUMANO	JEFE OFICINA	6	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE OFIC CONT DISC INT	6	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	JEFE OFIC CONTROL INTE	105	3
SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO GENERAL	54	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN Y MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	SUBGERENTE	84	3
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	TECNICO OPERATIVO	314	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	OPERARIO	T.O.	
SUBGERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS	SUBGERENTE	84	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	
	FONTANERO	T.O.	





DOCUMENTO CONTROLADO





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
10 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

DEPENDENCIA	CARGO	CÓDIGO	GRADO
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	OPERARIO	T.O.	
	CONDUCTOR	T.O.	
	CONDUCTOR	T.O.	
	CONDUCTOR	T.O.	
	CONDUCTOR	T.O.	
SUBGERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE.	CONDUCTOR	T.O.	
	OPERARIO MANTENIMIENTO	T.O.	
	SUBGERENTE	84	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	TECNICO OPERATIVO	314	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
	CORDINADOR	407	5
	CORDINADOR	407	5
	CORDINADOR	407	5
	CORDINADOR	407	5
	COORDINADOR -RECAUDADOR	407	4
	COORDINADOR -RECAUDADOR	407	4
	COORDINADOR -RECAUDADOR	407	4
	COORDINADOR -RECAUDADOR	407	4
	COORDINADOR -RECAUDADOR	407	4
	RECAUDADOR	407	3
	RECAUDADOR	407	3
	RECAUDADOR	407	3
	RECAUDADOR	407	3
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
11 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

DEPENDENCIA	CARGO	CÓDIGO	GRADO
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
	LECTOR	T.O.	
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.	SUBGERENTE	84	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	JEFE OFICINA	6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	JEFE OFICINA	6	1
	JEFE OFICINA	6	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	JEFE OFICINA	201	5
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3
	TECNICO OPERATIVO	367	2

Tabla 1. Planta de Personal Empresas Públicas del Quindío EPQ S.A E.S.P.

c. Identificación de Las fuentes de Financiación.

De conformidad con la Resolución No. 953 del 16 de diciembre de 2021 "Por medio del cual se realiza la Desagregación del presupuesto para la vigencia fiscal 2022", la Empresa cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2022, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal son las siguientes:

RUBRO	PRESUPUESTO	APROPIACIÓN
2.01.1.01.1.1.1.0.001	Sueldo Personal Nomina	1.229.673.993,22
2.01.1.01.1.1.1.0.003	Prima de Navidad	113.503.918,59
2.01.1.01.1.1.1.0.004	Vacaciones	87.948.206,04
2.01.1.01.1.1.1.0.005	Prima de Vacaciones	54.967.628,77
2.01.1.01.1.1.1.0.006	Auxilio de Transporte	40.174.148,36
2.01.1.01.1.1.1.0.007	Prima de Servicios	93.509.457,53
2.01.1.01.1.1.1.0.008	Bonificación por Recreación	6.831.522,18
2.01.1.01.1.1.1.0.009	Bonificación Servicios Prestados	35.865.491,47





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
12 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

RUBRO	PRESUPUESTO	APROPIACIÓN
2.01.1.01.1.1.1.0.011	Intereses a las Cesantías	14.876.946,38
2.01.1.01.1.1.3.0.017	Caja de Compensación	49.186.959,73
2.01.1.01.1.1.3.0.018	I.C.B.F	3.909.970,75
2.01.1.01.1.1.3.0.019	SENA	2.606.647,16
2.01.1.01.1.1.3.0.020	Aporte Prevención Social Salud	35.226.375,57
2.01.1.01.1.1.3.0.021	Aporte Prevención Social Pensión	147.560.879,19
2.01.1.01.1.1.3.0.022	A.R.L	7.997.272,16
2.01.1.01.1.1.3.0.050	Cesantías Definitivas	123.974.553,16
2.01.1.01.2.1.1.0.001	Sueldo Personales Nomina	3.889.316.978,49
2.01.1.01.2.1.1.0.003	Prima de Navidad	406.310.217,27
2.01.1.01.2.1.1.0.004	Vacaciones	287.868.428,37
2.01.1.01.2.1.1.0.005	Prima de Vacaciones	175.788.845,87
2.01.1.01.2.1.1.0.006	Auxilio de transporte	253.425.154,24
2.01.1.01.2.1.1.0.007	Prima de Servicios	182.663.324,03
2.01.1.01.2.1.1.0.008	Bonificación por Recreación	20.807.316,54
2.01.1.01.2.1.1.0.009	Bonificación Servicios Prestados	138.099.966,28
2.01.1.01.2.1.1.0.010	Horas Extras	489.350.136,12
2.01.1.01.2.1.1.0.011	Intereses a las Cesantías	49.668.544,06
2.01.1.01.2.1.3.0.017	Caja de Compensación	155.812.664,12
2.01.1.01.2.1.3.0.018	I.C.B.F	606.493,36
2.01.1.01.2.1.3.0.019	SENA	404.328,92
2.01.1.01.2.1.3.0.021	Aportes Prevención Social Pensión	467.437.991,35
2.01.1.01.2.1.3.0.022	A.R.L	81.734.737,18
2.01.1.01.2.1.3.0.050	Cesantías Definitivas	413.904.532,50

Tabla 2. Apropriaciones Presupuestales – Gastos

d. Análisis de Disponibilidad de Personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
13 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	OPERATIVO	TOTAL
PERIODO FIJO	1	1					2
LIBRE NOMBRAMIENTO	16	1	22	12	20		71
TRABAJADORES OFICIALES						106	106
TOTAL	17	2	22	12	20	106	179

Tabla 3. Relación Disponibilidad de Personal

- **Programación de Medidas de Cobertura.** Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Empresa debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2022, el resultado arrojado se obtuvo de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- **Provisión de Vacantes empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** La oficina de Talento Humano mantiene al tanto al gerente de las vacantes en los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal para su trámite.
- **Provisión de Vacantes Trabajadores Oficiales:** La oficina de Talento Humano informa al gerente de las vacantes y el con el comité de gerencia y el sindicato evalúa las posibilidades de mejora, promoción y ascenso de los trabajadores de la empresa, en caso de no llegarse a un acuerdo el gerente tiene las facultades para seleccionar la persona idónea.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un Informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.





EMPRESAS PUBLICAS DEL QUINDIO EPQ SA ESP PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código:
GTH-P-02-PL-04

Versión:
01

Fecha de emisión:
28/01/2022

Página
14 de 14

DOCUMENTO CONTROLADO

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- **Nivel de provisión de vacantes (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).

Línea base a enero de 2021: $(174/179) = 97.20\%$.

- **Nivel de avance en la provisión de vacantes (%)** = (Número de vacantes a enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2021)

$((5-2)/5) = -0.6\%$

Elaborado por: Janeth Meneses Serna

Jefe de Oficina de Talento Humano (E)

Revisado por: Darnelly Toro Jiménez

Subgerente de Planeación y Mejoramiento Institucional

Aprobado por: Jhon Fabio Suarez Valero

Gerente General



CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del cambio
28/01/2021	1	Se inicia Plan De Previsión de Recursos Humanos
28/01/2022	2	Se actualiza Plan De Previsión de Recursos Humanos

