
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 1 de 7

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



2024

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 2 de 7


1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal o cambio de funciones, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

- Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).
- Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.
- El análisis de estas variables le permitirá al Centro de Diagnóstico Automotor de Cúcuta CEDAC, concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 3 de 7

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que Centro de Diagnóstico Automotor de Cúcuta CEDAC cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

Ley 909 de 2004, **ARTÍCULO 1. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.:

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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:


- 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;
- 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;
- 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.

4. CLASIFICACIÓN DE CARGOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

De al manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Cúcuta Ltda y el Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los cargos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **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.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos que corresponden funciones de asesorar, aconsejar, acompañar a la alta dirección en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas y planes generales de la entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 4 de 7


- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **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.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL

Actualmente el **CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE CÚCUTA**, cuenta con un equipo de talento humano distribuido en cada una de las áreas y procesos, los cuales se describen a continuación en las siguientes tablas.

- **TRABAJADORES OFICIALES Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

DESCRIPCION DE LAS OCUPACIONES		
AREA O PROCESO	DEPENDENCIA	NUMERO DE PERSONAS
AREA ADMINISTRATIVO	Gerencia (funcionarios públicos)	1
	Secretario General	1
	Contabilidad	1
	Área técnica	2
	Servicios Generales (Cafetería)	1
	Mensajería	1
	Auxiliar administrativo (Caja)	1
	Atención al usuario	1
	Oficinista I	1
	Oficinista II	1
AREA OPERATIVA	Operativos	7
ZONA DE PISTAS	Mantenimiento	1
EMPLEADOS DE PLANTA CEDAC		19

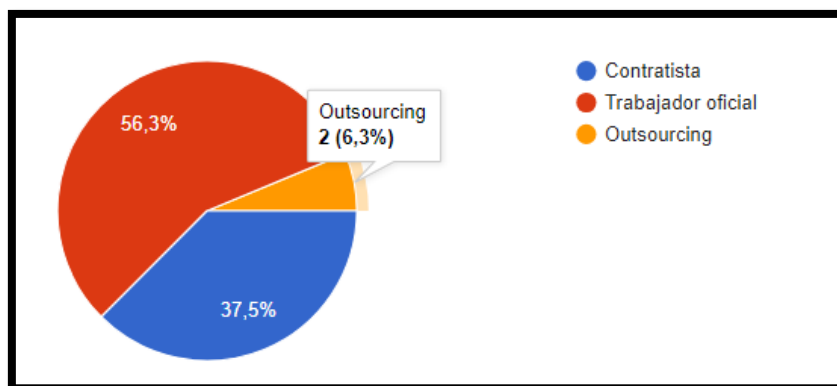
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: CEDAC - GTH-PL-01	Versión: 1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 20-01-2024	Página: Página 5 de 7


CONTATRISTA Y OUTSOURCING

DESCRIPCION DE LAS OCUPACIONES		
AREA O PROCESO	DEPENDENCIA	NUMERO DE PERSONAS
AREA ADMINISTRATIVO	Contratación	2
	Seguridad y Salud en el Trabajo	1
	Mercadeo	1
	Revisor fiscal	1
	Apoyo a contabilidad	1
	Atención al usuario (impresión)	3
	Control interno	1
	Publicidad (llamadas)	2
	Planeación	1
AREA OPERATIVA ZONA DE PISTAS	Operario técnico	3
	Mantenimiento y servicios generales	1
	Seguridad	2
CONTATRISTA Y OUTSOURCING		20

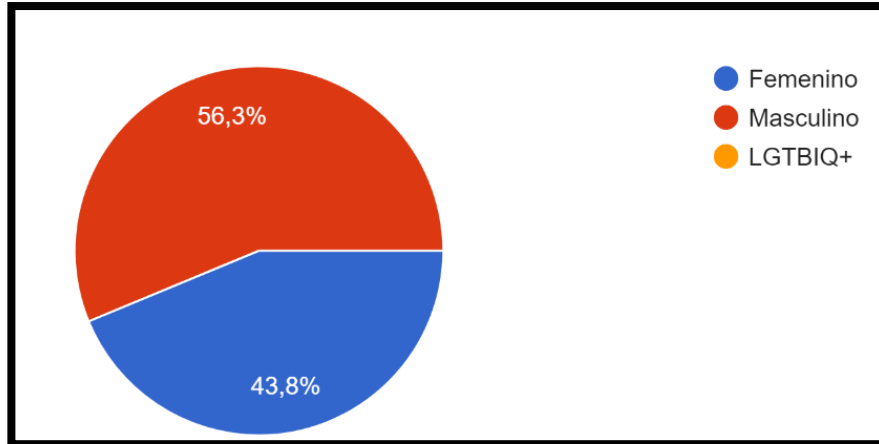
TIPO DE CONTRATACION	VALOR PORCENTUAL PARCIAL	TOTAL TRABAJADORES
TRABAJADORES OFICIALES	56,30%	39
CONTRATISTA (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	37,5%	
OUTSOURCING	6,30%	

- TIPO DE CONTRATACIÓN



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 6 de 7

- **GENERO**



- **INTERPRETACIÓN**

De los 39 trabajadores contratados, siendo este el 100% de la población contratada en el CEDAC, de los cuales el 56,3% son trabajadores oficiales, el 37,5% contratistas por prestación de servicios, y el 6,3% contratado por outsourcing. El 56% son hombres y el 44% mujeres.


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


En el presupuesto de los gastos, ingresos e inversión para la vigencia 2024 del Centro Diagnóstico Automotor de Cúcuta Ltda, se describe la asignación básica de los gastos de personal y su previsión en general de los recursos humanos. Quedó estimado un costo anual de \$1.200.000.000, en el cual se estiman los gastos de la planta de personal, sobre la base de una nómina de 19 cargos, los del personal supernumerario y planta temporal, entre los cuales se encuentra los servicios personales indirectos honorarios, los servicios personales indirectos supernumerarios, otros servicios profesionales y técnicos N.C.P.

7. MECANISMO DE PREVISIÓN DE LOS CARGOS.

La Gerencia y el secretario de gerencia, por medio del “Instructivo de Selección y Vinculación de Personal” establece y aplica todos los procesos para cubrir las vacantes y proveer los cargos de planta de los trabajadores oficiales.

En constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de San José de Cúcuta, a los veintitrés (23) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		20-01-2024	Página 7 de 7

ELABORÓ:	REVISÓ:		APROBÓ:
			
JORDAN ASESOR TALENTO HUMANO	JULIETH SALCEDO CABALLERO ASESORA PLANEACIÓN Y GESTIÓN	MARTHA JAIMES ASESORA CONTROL INTERNO	MAIRA ALEJANDRA LOPEZ GERENTE
FECHA: 23/01/2024	FECHA: 25/01/2024	FECHA: 25/01/2024	FECHA: 26/01/2024