



**PLAN DE PREVISIÓN DE GESTIÓN HUMANA
METROPLÚS S.A
Vigencia 2019.**

El Plan de Previsión de Gestión Humana, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, “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 Gestión Humana 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.”

En este mismo orden este documento presenta la síntesis correspondiente al Plan de Previsión de Gestión Humana para METROPLÚS S.A. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la organización, así como determinar los lineamientos y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, toda vez que exista disponibilidad presupuestal para ello.

A continuación se describen cada uno de los tres factores que el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece en su metodología para elaborar el plan de previsión de recursos humanos, aplicado a METROPLÚS S.A:



En el mes de febrero de 2019, se adelantó la revisión y análisis de la planta actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión del personal en METROPLÚS S.A con corte al 28 de febrero de 2019, cuenta con una planta global de 49 plazas de las cuales hay cinco (05) vacantes (ver tabla 3.), para una ocupación del 90%, y que se discrimina de la siguiente forma:

En el proceso de contratación se encuentran distribuidas por 24 mujeres ocupando plazas actualmente y 20 plazas ocupadas hombres. (Ver tabla 1).

Tabla 1.

SEXO	CANTIDAD	%
Mujeres	24	45%
Hombres	20	55%
TOTAL	44	100%

La cantidad niveles de cargo y los porcentajes en METROPLÚS S.A se encuentran discriminados en la siguiente manera (ver tabla 2.):

Tabla 2.

NIVEL	CANTIDAD	%
Asistencial I	6	13%
Asistencial II	1	2%
Asistencial III	1	2%
Asistencial IV	3	7%
Profesional I	7	16%
Profesional II	6	13%
Profesional III	5	11%
Profesional IV	7	16%
Directivo	7	18%
Gerencial	1	2%
TOTAL	44	100%



VACANTES DISPONIBLES.

Tabla 3.

NIVEL	CARGO	CANTIDAD
Profesional I	Asistente de Planeación	1
Profesional I	Asistente de operaciones	1
Asistencial III	Asistente Jurídico	1
Director	Transporte	1
Profesional III	Jurídica	1

Aunque el número de vacantes corresponde solamente al 10 % del total de la planta de personal de METROPLÚS, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de todos los procesos de la organización. Por ello, se proyecta la forma de provisión que se contempla para los cargos actualmente vacantes.

1. Provisión de la vacante.

La provisión de las vacantes en METROPLÚS S.A se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

De acuerdo con las directrices establecidas por la Junta Directiva, el proceso que requiere la vacante deberá analizar con el acompañamiento del proceso de Gestión Humana la determinación de la necesidad estricta de proveer la vacante.

De igual manera, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestada para asumir el costo de la provisión.

2. Determinar el tipo de provisión.

Cada caso puede examinarse de forma particular y en este sentido determinar otras conveniencias de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada necesidad de provisión, puede



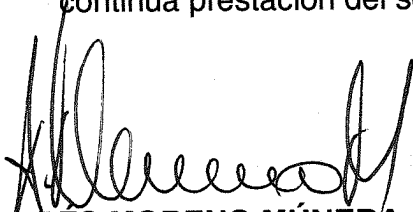
contemplarse la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otros procesos y que permitan cubrir las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la organización.

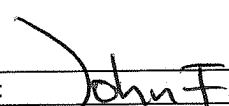

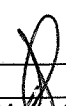
3. Estudio de perfiles.

De acuerdo con la estructura de la vacante ya sea de libre nombramiento y remoción, vinculado y/o prestación de servicio el proceso de Gestión Humana iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal así como en la normativa aplicable vigente para la provisión de la vacante.

4. Financiación de la provisión.

Este punto está sujeto a las directrices y lineamientos que la Junta Directiva establezca para cada provisión. En todo caso, METROPLÚS S.A realiza anualmente la proyección de los costos incorporados al funcionamiento de la organización así como de la nómina de la misma, con el fin de agrupar el presupuesto y estimar los valores asociados, y de esta forma garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal.


ANDRÉS MORENO MÚNERA
Gerente General

Proyectó: 	Revisó: 	Aprobó: 
John Fontenelle Gregory Profesional de Gestión Humana	Omar David Flórez Isaza Director Administrativo	Adriana María Correa Restrepo Secretaría General