



DEPARTAMENTO DEL CAUCA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE
Nit. 900.145.588-6

PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE E.S.E

2022



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	5
ALCANCE.....	5.1
RESPONSABLE.....	5.2
MARCO NORMATIVO.....	6
DESCRIPCION DEL PLAN.....	7
... SITUACION ACTUAL.....	8
REFERENCIAS.....	11

INTRODUCCION

El plan de previsión de talento humano es un instrumento de gestión de talento humano que permite adoptar medidas necesarias que se fundamentan en la planeación organizacional como el elemento articulador de los procesos y acciones dirigidos a cumplir con las finalidades institucionales de la organización. Es a través de la gestión de los recursos humanos, donde se generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades; dentro de los procesos de Recursos Humanos se destaca el de planeación de los recursos humanos PRH el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos surge al dar cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular a la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que trata de los planes y plantas de empleos, la cual determina:

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.

Este documento hace referencia al plan de previsión de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E en la cual cuenta con toda la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sean de periodo, libre nombramiento y remoción o nombramiento provisional, donde se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal, buscando cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos institucionales.

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E está comprometida con el logro de los objetivos institucionales, proporcionando el recurso humano necesario para fortalecer la gestión de los procesos internos, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de los servidores públicos.

OBJETIVOS

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E a través de las oficinas de Coordinación Administrativa y Talento Humano tiene como propósito fortalecer la gestión estratégica para establecer la disponibilidad de personal, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes procesos que tiene la institución para el logro de los objetivos.

El presente plan será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano para coordinar la planeación estratégica del recurso humano la planeación institucional con el propósito de:

- ❖ Garantizar la previsión de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros.
- ❖ Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano para el periodo anual.
- ❖ Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

ALCANCE

Este plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance determinar el número de empleos necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia, identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, por lo tanto, sus medidas aplicaran los empleos y dependencias de la entidad siempre y cuando así lo determine este.

RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Coordinación Administrativa y el Profesional Universitario Contratista de Recursos Humanos de la ESE de Occidente.

MARCO NORMATIVO

En lo referente al tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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. 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.

SITUACION ACTUAL

La planta actual de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, se encuentra adoptada en el acuerdo 004 de 2007 y está conformada de la siguiente manera:

No DE CARGOS	CARGO	CODIGO	GRADO
1	GERENTE	085	02
1	COORDINADOR ADMINISTRATIVO	219	03
1	COORDINADOR ASISTENCIAL	219	03
4	MEDICO DEL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	02
2	ODONTOLOGO DEL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	01
2	ENFERMERA DEL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	01
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02
1	AUXILIAR SALUD	412	02

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, se creó en el año 2007 mediante decreto 0274 del 9 de abril de 2007 y hasta la fecha en su planta de cargos solo ha tenido la creación del cargo de jefe de la oficina de control interno y teniendo en cuenta que desde su creación hasta la actualidad, la cantidad de usuarios se ha incrementado y sigue creciendo, es por ello que se hace necesario reestructurar la planta de cargos, con el objetivo de mejorar su funcionamiento, el desempeño de la entidad en concordancia con los mandatos constitucionales y legales para la prestación efectiva de los servicios.

Con el propósito de cumplir con los objetivos misionales y brindar un servicio de calidad que logre satisfacer las necesidades de los usuarios y en busca de la excelencia, la E.S.E de Occidente tiene diferentes tipos de contratación y lo hace a través de la contratación por prestación de servicios y contratación tercerizada del personal.

En el artículo 21 de la ley 909 de 2004 consagra que los organismos y a las entidades a las cuales se les aplica la presente ley, podrán contemplar excepcionalmente en su planta de personal empleos de carácter temporal o transitorio con el fin de suplir necesidades de personal por sobre carga de trabajo o por necesidades del servicio.

Por prestación de servicios:

No DE PERSONAS	AREA
1	JURIDICA
1	CARTERA
1	CONTABILIDAD
1	TALENTO HUMANO
1	CALIDAD
1	AUDITORIA
1	SALIDAS EXTRAMURALES
1	APOYO ALMACEN
1	SECRETARIA ESE
1	ARCHIVO DIGITAL
1	APOYO A PRESUPUESTO
1	APOYO A CONTRATACION
1	PAGADURIA
1	RIESGO FINANCIERO
1	CITOHISTOLOGO

Servicios tercerizados:

PERFIL	NECESIDAD
MEDICO GENERAL	8
ENFERMERA	3
BACTERIOLOGO	2
AUX LABORATORIO	3
AUXILIARES DE ENFERMERIA	48
ODONTOLOGO	1
HIGIENISTAS	3
AUXILIARES ODONTOLOGIA	2
TECNICO EN RAYOS X	1
AUXILIAR CITAS	2
FACTURACION	8
GUARDAS DE SEGURIDAD	7
SERVICIOS GENERALES	8
MOTORISTA	2

Es de suma importancia reiterar que la Empresa Social del estado Occidente E.S.E, en la prestación de los servicios debe cumplir con lo que establece la normatividad vigente, donde debe prestar un servicio con calidad y para lo cual debe contar con el personal idóneo, capacitado y comprometido es necesario la contratación de personal que no esta dentro de la planta de cargos, para cubrir las necesidades del servicio.

Por todo lo antes mencionado se hace necesario rediseñar la planta de cargos y es conveniente la creación de algunos cargos de nivel técnico, asistencial y profesional ya que la actual planta de cargos no es suficiente para atender las operaciones actuales de la entidad.

REFERENCIAS

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng=/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf



CARLOS ALFREDO VALVERDE ZAMORA
GERENTE E.S.E. DE OCCIDENTE

Elaboro: Sindy Paola Zuñiga Arrechea – Ctt. Talento

HumanoReviso: Adriana Cañar – Ctta. Calidad