

 E.S.E. Salud PAZ DE RÍO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLANES		
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022

Página: Página
1 de 9

PLAN INSTITUCIONAL PREVISION DE RECURSO HUMANO 2022

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENTE	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUDPAZ DE RÍO.
LA INFORMACIÓN QUE POSEE ES CONFIDENCIAL. SU REPRODUCCIÓN ESTARÁ DADA A TRAVÉS DE COPIAS AUTORIZADAS

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 2 de 9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior 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.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la E.S.E SALUD PAZ DE RIO, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y funciones legales.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 3 de 9

2. PLAN DE PREVISIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “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.

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la **ESE SALUD PAZ DE RIO**, debido a que 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. 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 – 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. ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de Planta permanente, planta temporal y personal contratado de la ESE SALUD PAZ DE RIO.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 4 de 9

4. RESPONSABILIDAD

Es Responsabilidad la aplicabilidad del presente documento, la Gerencia, área Administrativa y Financiera, Oficina de Talento Humano.

RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para una adecuada planeación del recurso humano al servicio de la ESE SALUD PAZ DE RIO, se requerirá la respectiva coordinación con las diferentes entidades involucradas en el proceso, como son: El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil; las cuales deberán apoyar los procesos de provisión de cargos, la conformación de plantas de personal, la elaboración de los planes de vacantes, entre otros.

1. Departamento Administrativo de la Función Pública Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde formular la política, planificar y coordinar el recurso humano al servicio de la administración pública, tanto a nivel nacional como territorial. Tiene, además, la responsabilidad de fijar políticas en materia de organización administrativa del Estado orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas. Establecer las directrices para la elaboración de los planes anuales de empleos vacantes y compilar toda la información de las entidades para consolidar el plan de vacantes de toda la Administración Pública; información que se remite a la Comisión Nacional del Servicio Civil. En coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá gestionar los sistemas de información en materia de empleo público en lo relacionado con el registro público de carrera.

De acuerdo con lo anterior, las entidades podrán apoyarse en el Departamento Administrativo de la Función Pública para que sus respectivos planes se estructuren de acuerdo con las directrices formuladas por éste.

2. Unidades de Personal

En la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil atienda las demandas de las respectivas entidades.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 5 de 9

La oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la mencionada Ley, serán la estructura básica para gestionar los recursos humanos en la administración pública; por tanto, serán las responsables de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública

5. LINEAMIENTOS

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
2. Gestión integral del talento humano.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado. El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que, por distintas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 6 de 9

razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad. Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que la administración cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

6. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO

6.1. METODOLOGÍA Tomando como referencia la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, ya descrita en el presente documento y consientes de materializar y consolidar las necesidades del recurso humano en la ESE SALUD PAZ DE RIO.

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.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 2022, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales se proyecta implementar la Reforma y Modernización Administrativa de la ESE y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

La planta de personal permanente aprobada de la ESE SALUD PAZ DE RIO, está conformada por un total de 5 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 7 de 9

NIVEL/DEMONIACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO CARGOS	No Horas Día/cargo
NIVEL DIRECTIVO				
GERENTE E.S.E	085	01	1	8
NIVEL PROFESIONAL				
PROFESIONAL S.S.O	217	02	2	8
ENFERMERO	243	01	1	8
NIVEL TECNICO				
Técnico Administrativo	367	01	1	8
NUMERO TOTAL DE CARGOS			5	

ANÁLISIS 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.

A 1° de enero de 2022 se encuentra provista la planta de personal de la ESE SALUD PAZ DE RIO con 5 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	1
Profesional	3
Técnico	1
TOTAL	5

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 8 de 9

Al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales y técnicos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

A 1° de enero de 2022 se encuentran contratados los siguientes servicios Asistenciales y Administrativos:

ADMINISTRATIVOS

AREA	No Horas al mes	No Personas
Asesor contable	192	1
Asesor Jurídico	192	1
Asesor control interno	192	1
Auxiliar servicios generales	192	1

ASISTENCIALES

SERVICIO	AREA	No Horas al mes	No Personas
Consulta Externa	Auxiliar de Enfermería	192	3
Laboratorio Clínico	Bacterióloga	192	1
Odontología	Odontóloga	192	1
Farmacia	Regente de Farmacia	192	1
Ambulancia	Conductor	192	1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS E.S.E SALUD PAZ DE RIO			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 9 de 9

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2022.

Anexo: presupuesto 2022.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE