

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2020

INTRODUCCION

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 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. Por lo anterior, en el presente documento encontrarán un análisis de la planta actual, como se realiza la provisión y la estimación de costos

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla

NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
ASISTENCIAL	3
TOTAL	12

FUENTE PROPIA: CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019.

NIVEL	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	1	0
ASESOR	1	0
PROFESIONAL	4	1
TECNICO	1	1
ASISTENCIAL	2	1
TOTAL	9	3

Análisis de planta

La actual estructura organizacional de la Entidad fue establecida a través del Acuerdo No 068 de Diciembre 27 de 2017.

De conformidad con los Acuerdo 068 de Diciembre 27 de 2017, la planta de personal global está conformada por 12 cargos distribuidos así: Tres (3) Provisionales, Uno (1) Carrera Administrativa, Uno (1) libre nombramiento Seis(6) de Periodo Fijo, Uno(1) Empleado Oficial.

Dejando claro que la planta de Personal no es suficiente para cubrir las necesidades operativas de la ESE, se tiene Cuarenta y Dos (42) Cargos por Orden de Prestación de Servicios, Lo anterior teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.



NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública