



E.S.E HOSPITAL

SAN JUAN DE DIOS

ANORI

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ENERO - 2018

INTRODUCCION

La ESE Hospital San Juan de Dios de Anori, dando cumplimiento a la normatividad vigente sobre Talento Humano en Colombia, realiza el Plan de Previsión de Recursos Humano.

Según lo estipulado por artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “todos 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:

- 1- Calcular los empleados 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.
- 2- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- 3- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El artículo 15 de la presente Ley, señala que es responsabilidad de las unidades de personal, la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tiene como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades del desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y DAFP, con el fin de facilitar los procesos de selección a través de la comisión Nacional del Servicio Civil.

Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Anori.

Marco Legal

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como marco normativo las siguientes disposiciones:

- ✓ Ley 909 de 2004 por el cual se expide normas que regulan el empleo público en Colombia, la carrera Administrativa, gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

Principales aspectos incorporados en la norma:

1. Artículo 14 señala que el DAFP es el ente competente para fijar la política en materia de planeación de recurso humano del Estado.
 2. Artículo 17 fija las dependencias de las entidades públicas que hacen las veces de la unidad de personal.
 3. El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano
- ✓ Guía DAFP “lineamiento para la elaboración del Plan de Vacantes”
 - ✓ Ley 489 de 1998, por el 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.
 - ✓ Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Única del sector de la Función Pública.

METODOLOGIA

Marco de Referencia

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en atención a las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública”, aprobada por la V conferencia Iberoamericana de Ministros de la Función Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003, orientando el fortalecimiento de la Planeación del recurso humano, arrojó como resultado, la expedición de la ley 909 de 2004 “por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública” en Colombia.

La ley 909 de 2004, orienta sus bases, a través de 3 ejes temáticos: 1) Planeación y gestión integral del Talento Humano. 2) Racionalización del recurso humano al servicio del estado. 3) Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Referente Metodológico general

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Anorí para la vigencia 2018 se diseñó acogiendo los lineamiento metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. 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 de fuentes de financiación de personal.

LOS PLANES DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

La previsión del Recurso Humano, consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir de un análisis de prioridades institucionales de la organización, acorde a lo anterior, se deben atender las siguientes recomendaciones:

- ❖ Análisis de las necesidades de personal
- ❖ Análisis de la disponibilidad de personal
- ❖ Programación de medidas de cobertura para atender las necesidades.

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 es insumo básico para el diseño el

plan de vacantes de la entidad, programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y talento humano.

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.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.

Procedimiento Análisis disponibilidad de personal:

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo a través de un estudio de la planta de personal vigente y aprobada por la Junta Directiva en Diciembre de 2017 y su caracterización.

La planta de personal permanente aprobada por la Junta Directiva para la ESE Hospital San Juan de Dios de Anori, está conformada por 42 empleos así:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	NIVEL	GRADO	N.DE EMPLEOS
Gerente ESE	085	Directivo	12	1
Médico General	211	Profesional	10	1
Profesional Servicio social (medicina)	217	Profesional	10	7

Odontólogo	214	Profesional	9	2
Enfermero	243	Profesional	8	1
Profesional Universitario Area de la Salud (BACTE)	237	Profesional	8	1
Tecnico Administrativo	367	Tecnico	7	1
Técnico Area de la Salud (Reg Farmacia)	323	Técnico	6	1
Técnico Area de la Salud (Vacunacion)	323	Técnico	6	1
Auxiliar Area de la Salud (enfermeria)	412	Asistencial	5	8
Auxiliar Area de la Salud-ambiental	412	Asistencial	5	1
Auxiliar Area de la Salud (odontologia)	412	Asistencial	4	2
Auxiliar Area de la Salud (vacunación)	412	Asistencial	4	1
Auxiliar Area de la Salud (admis)	412	Asistencial	3	1
Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	3	7
Conductor	480	Asistencial	2	2
Operario (mantenimiento)	487	Asistencial	2	1
Celador	477	Asistencial	1	1
Operario (serv Gles)	487	Asistencial	1	2

Nivel Directivo:	1
Nivel Profesional	12
Nivel Técnico	3

Nivel asistencial 26

PLANTA PROVISTA:

Empleos con derechos de carrera		6
Empleos libre nombramiento o período fijo		8
Empleos de carrera en provisionalidad	14	
Trabajador oficial	5	

33

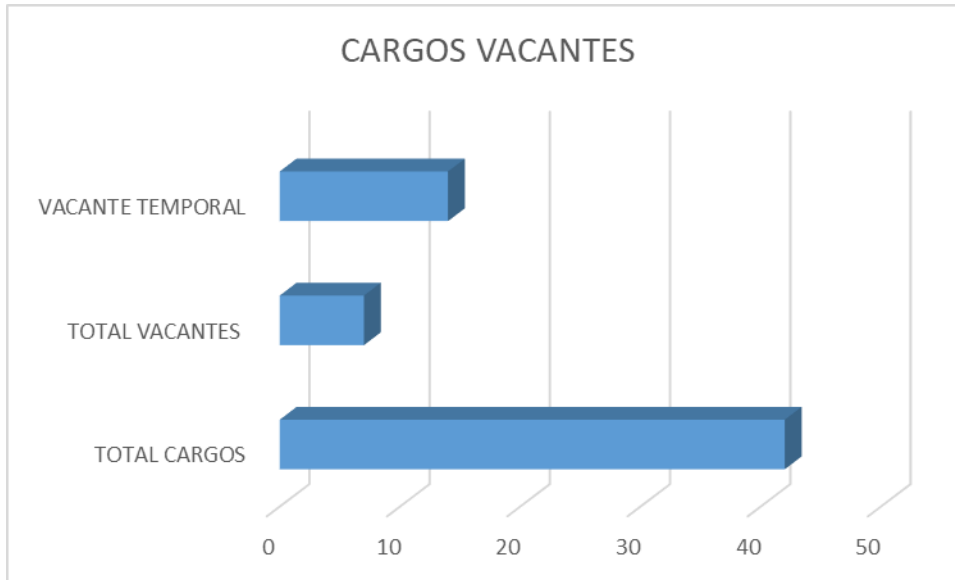
Empleos de vacancia definitiva

De carrera	7	
Periodo fijo (medico (CTR))		1
Vacante trabajador oficial		1

Análisis de necesidades de personal

El análisis de la planta, se realiza teniendo en cuenta la planta aprobada y vigente para la vigencia fiscal del año 2018, la entidad no contempla la opción de realizar estudios de reestructuración para ampliar la planta de personal, toda vez que la ES no cuenta con recursos disponibles para sostener toda la demanda prestacional; la ESE cubre las necesidades de la comunidad anoriseña, con su planta activa.

Los empleos vacantes, están conformados por empleados provisto en provisionalidad, la cual de proveerá mediante el concurso de méritos. Tan solo el 16,66% corresponde a los empleos de vacancia definitiva, y el 33.33% corresponde a empleos provisto en provisionalidad.



**Fuentes de Financiación de Personal
Estimación del costo**

De acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad al 1° de enero de 2018, la financiación se realiza según lo previsto en los rubros de gastos de personal de nómina:

Servicios Personales Asociados a Nómina	\$1.315.407.016
Sueldos de personal de nomina	
Horas extras	
Prima de vacaciones	
Prima navidad	
Prima de servicios	
Bonificación por servicios prestados	
Bonificación por recreación	
Indemnización por vacaciones	
Contribuciones Inherentes nómina al Sector Privado	\$581.984.365
Aporte EPS Cuenta maestra	
Aporte Pensión cuenta maestra	

Aporte ARL cuenta maestra	
Aporte Cesantías cuenta maestra	
Contribuciones recursos propios	
Contribuciones Inherentes nómina del Sector Publico	\$83.087.195
SENA	
ICBF	

❖ **Programación de medidas de cobertura para atender las necesidades.**

Con el fin de dar atención a la demanda de servicios de salud de la ESE, se acuerda dar prioridad a las siguientes actividades estratégicas, que garantice la cobertura en salud a la población Anoriseña:

- Proveer las vacantes mediante el concurso de méritos que realice la CNSC.
- Proveer la contratación de colaboradores que se requieran en la entidad.
- Realizar contratación eficiente

PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA

La Entidad desde la primera convocatoria a concurso en el 2005, viene adelantando con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la provisión de empleos nombrados en provisionalidad, para lo cual, ha publicado la OPEC en cada vigencia anual, todos sus empleos de vacancia y que se encuentran para proveer, con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004. Para la presente vigencia, se asignaron los recursos para el concurso de méritos, sin embargo se ésta actividad fue aplazada para las empresas sociales del estado, de la segunda convocatoria.

Cabe señalar que de acuerdo a lo previsto en la ley 909, el manual de funciones, requisitos y competencias comportamentales, así como su sede, no podrá modificarse, si se ha publicado en la OPEC

CONTRATACION

La entidad ha procurado por proveer el personal para ejecutar proyectos de Atención a la Primera Infancia, lo cual se realiza a través de contratación de colaboradores que ejecuten éstas labores, obedeciendo a perfiles y requisitos dados por la entidad contratante, lo cual ha asegurado una atención con calidad a todos los infantes y sus familias, con coberturas de cero a siempre.

SEGUIMIENTO AL PLAN

Para realizar control y análisis de la provisión de empleos, se elaborará informe al finalizar el año 2018, para extraer conclusiones y que sirva como insumo al plan de provisión de recursos humanos para la siguiente vigencia.

FIRMAS DE CONTROL DEL DOCUMENTO

	Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRES	LUZ ENID MARULANDA	LLANCELY LONDOÑO	HUGO ALEXANDER MANCO GUZMAN
FIRMA			
CARGO	Líder Talento Humano	Control Interno	Gerente
FECHA	Enero 2 de 2018	Enero 5 de 2018	Enero 7 de 2018