



PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO
E.S.E**

VIGENCIA 2018



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2.MARCO LEGAL.....	4
3.GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	5
4.OBJETIVO	¡Error! Marcador no definido.
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5.DIAGNOSTICO.....	¡Error! Marcador no definido.
6.METODOLOGÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
7.ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL	9
7.1 ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL	9
7.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.	9
7.3 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	10
8. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.	10
8.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	10
9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	11
10.ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.	11
11.BIBLIOGRAFIA	12



1. INTRODUCCION

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales. En este orden de ideas los nuevos modelos de desarrollo institucional como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contribuyen a dimensionar la entidad el Hospital la Buena Esperanza del Municipio de Yumbo en su dimensión de Talento Humano.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a 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.



“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.”

2. MARCO LEGAL

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.
- 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
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 , Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública



3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. .

Vacancia Temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

Encarao: Desianación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

Nombramiento: Es la desianación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento en Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.

Niveles jerárquicos de los empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.



4. OBJETIVO

Este plan tiene como propósito principal determinar la disponibilidad de personal con el cual deba contar el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y fijar el horizonte de la entidad desde la planeación institucional.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las necesidades de personal de la entidad.
2. Definir el mecanismo de provisión del recurso humano de la entidad.



5. DIAGNOSTICO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en la actualidad cuenta con una planta de personal de 95 empleos, la cual se adoptó desde el año 2007 mediante acuerdo GGH-002-004 del 28 de mayo de 2007 (mediante el cual se adoptó la estructura organizacional del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E), número de cargos que se ha mantenido hasta la fecha. De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, ésta no es suficiente para atender la operación actual del Hospital, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado la entidad mediante un contrato interadministrativo. En este contexto, el Hospital adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que se han fijado desde la alta dirección.



6. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E para la vigencia 2018, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas 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 e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio de modernización institucional adelantado por la Escuela Administrativa de la función pública mediante convenio interadministrativo No 073 de 2018; de otra parte respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



7. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

7.1 ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL

En la vigencia 2018 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo suscribió el contrato interadministrativo No 073 del 2018 con la Escuela Superior de Administración Pública, cuyo objeto es: “adelantar el estudio Técnico de cargas Laborales del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E”. Este contrato finalizó ejecución el 31 de mayo de 2018 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran el Documento de Estudio Técnico de cargas laborales.

A partir de la entrega del informe final la alta dirección del Hospital realiza revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista de la propuesta de planta y costos asociados. La cual arroja como resultado la necesidad de un incremento en el 78% de empleos respecto de la planta actual y del 61% del presupuesto anual asignado para tal fin.

7.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E está conformada por un total de noventa y cinco (95) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	TIPO DE VINCULACION						TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ENCARGO	INSCRITO CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO O PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	3	0	0	0	0	4
ASESOR	0	2	0	0	0	0	2
PROFESIONAL	2	1	0	9	8	1	21
TECNICO			1	3	1		5
ASISTENCIAL	0	0	4	16	19	7	46
TRABAJADORES OFICIALES	17	0	0	0	0	0	17
TOTAL	20	6	5	28	28	8	95



Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 92 %. Entre los cargos que se encuentran provistos, 35 se encuentran en vacancia definitiva, y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 28 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo o nombramiento provisional.

7.3 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada en la vigencia 2018.

8. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Actualmente el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, firmó el Proyecto de Acuerdo por el cual se convoca a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

El Hospital tiene presupuestado los recursos para la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, la cual fue suspendida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según oficio con Radicación No. 20182110097641 del 08 de febrero de 2018.

Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de treinta y cinco (35) reportados en la Oferta Publica de Empleos de Carrera-OPEC.

8.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Para el segundo semestre de 2018 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, y que no hayan podido ser provistas en vigencia de la ley de garantías, la cual se encuentra en vigor desde el 11 de Noviembre de 2017 y hasta la elección de presidente de la república, tiempo en el cual los gobernadores, alcaldes municipales y/o distritales, secretarios, gerentes y



directores de entidades descentralizadas no podrán vincular o desvincular personal o modificar la nómina estatal.

Y durante esta restricción solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

La Administración del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E gestionara todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de Manual de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio y cumplimiento de las estrategias institucionales , teniendo en cuenta el estudio de cargas de trabajo adelantado por la Escuela Superior de Administración Pública y demás instrumentos que la entidad crea pertinente , de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado.

10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2018, el costo total de la plata de personal del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E provista en un 100% corresponde a 4.891.057.448 Al respecto se precisa que este Hospital asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2018.



11. BIBLIOGRAFIA

- 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.
- 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.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG.

CLAUDIA JIMENA SÁNCHEZ ALCALDE

Gerente