



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

MANAURE BALCON DEL CESAR - CESAR

2024





INTRODUCCION

El plan anual de Previsión de Recursos Humanos es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2023, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

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.





NORMATIVIDAD VIGENTE

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 Ley 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales la Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015 Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades





OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la **ESE HOSPITAL JOSE ANTONIO SOCARRAS SANCHEZ** cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales y de carrera administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública y la provisión transitoria conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Previsión de Recurso Humano se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

DEFINICIONES:

- **Administración de Recursos Humanos.** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.





- **Análisis de las Necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos
- **Capacitación:** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.
- **Carrera Administrativa.** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

A continuación, se presentan las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas. Las categorías son:

a. Datos del servidor:

- Nombres y apellidos.
- Documento de identidad.





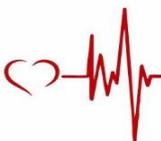
- Dirección y Teléfono.
- Estado civil.
- Edad
- Género.
- Educación.
- Nivel alcanzado de educación formal.
- Experiencia. Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades.
- Habilidades.
- Conocimientos.
- Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización).

b. Perfil de cada empleo:

- Requisitos
- Funciones
- Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño.

C. Estadísticas:

- Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
- Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas).
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- Empleados próximos a pensionarse.





- Vacantes temporales.
- Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

d. Proyección sobre futuros movimientos:

- Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

e. Análisis:

- Comportamiento de la evaluación del desempeño.
- Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

f. Comparativos:

- Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.
- Cantidad real de empleados frente a la presupuestada.

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

NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	8
TECNICO	2
ASISTENCIAL	2
TOTAL	14

FUENTE PROPIA: CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023





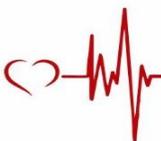
NIVEL	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	1	0
ASESOR	0	1
PROFESIONAL	4	1
TECNICO	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	7	4

FUENTE PROPIA: CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio que debe hacer el Hospital para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus proyectos, planes, programas y actividades. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman. Para el desarrollo de este análisis el Hospital se basó tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos con el fin de establecer el diagnóstico de necesidades de personal. El cual debe ser elaborado por el Jefe de Recursos Humanos o de quien haga sus veces, pero además conto con el apoyo del Gerente y la participación de todos los jefes de dependencias. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales.
- Los planes, programas y proyectos del Hospital.





- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal del Hospital. En la elaboración del diagnóstico de necesidades de personal como el escenario más adecuado para previa revisión del Plan de Previsión de recursos Humanos.

Paralelamente a lo anteriormente expuesto, debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante. Para esto debe tener en cuenta el "Plan Anual de Vacantes"

La actual estructura organizacional de la Entidad fue establecida a través del Acuerdo No 068 de diciembre 27 de 2021.

De conformidad con el Acuerdo N° 003 del 28 de diciembre de 2023, la planta de personal global está conformada por 14 cargos distribuidos así: seis (6) Provisionales, siete (7) 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 cincuenta (55) 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.

EMPLEOS DE CARRERA





NIVEL	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Directivo				
ASESOR				
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			1	1
PROFESIONAL			2	2
TECNICO		2		2
ASISTENCIAL		2		2
TOTAL EMPLEOS		4	3	7

Los de Empleos de Libre Nombramiento y remoción se denominan también de Periodo fijo

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NIVEL	NOMBRAMIENTO	ENCARGO	VACANTE	TOTAL
Directivo	1			1
ASESOR	1			1
PROFESIONAL	5			5
TECNICO				
ASISTENCIAL				
TOTAL EMPLEOS	7			7

Así mismo, con relación a la planta temporal, se señalan las vacantes discriminadas por cada nivel jerárquico.

EMPLEOS TEMPORALES





NIVEL	NOMBRAMIENTO	ENCARGO	VACANTE	TOTAL
Directivo				
ASESOR			2	2
PROFESIONAL			18	18
TECNICO			22	22
ASISTENCIAL			13	13
TOTAL EMPLEOS			55	55

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, **LA ESE HOSPITAL JOSE ANTONIO SOCARRAS SANCHEZ** analizó con corte a 31 de diciembre de 2023, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023, se evidencia proyecciones de retiro forzoso se encuentran dos cargos en Reten Pensional Un(1) cargo Técnico del Área de la Salud, Un(1) Asistencial Auxiliar Área de la Salud, Se entiende como Retiro del Servicio tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, el desempeño revocatoria del nombramiento por no





acreditar requisitos para del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión del Recurso Humano es responsabilidad de la Gerencia, que son los responsables directos del manejo del recurso Humano del Hospital.

La Oficina de control Interno será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento a los diferentes planes relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano.

ELABORO: SANDRA YANETH CASTRILLO

Técnico Operativo

REVISO: GERENCIA

