



Nit. 800.155.633-1

HOSPITAL DE CALDAS
Empresa Social del Estado
Gerencia

PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2019

ESE HOSPITAL DE CALDAS

**CESAR AUGUSTO RINCONES
SANCHEZ
GERENTE**



HOSPITAL DE CALDAS

Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

INTRODUCCION

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 y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

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.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal, capaz de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Características del plan:

- ✓ Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible la optimización de los recursos disponibles.
- ✓ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ✓ 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.
- ✓ El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- ✓ La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.



HOSPITAL DE CALDAS

Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ❖ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ❖ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

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.

- ❖ El artículo 15 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 tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de 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 el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.



HOSPITAL DE CALDAS

Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

- ❖ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Identificación de las fuentes de Financiación.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir 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 y 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.

METODOLOGÍA

Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital de Caldas, para la vigencia 2019 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

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.



HOSPITAL DE CALDAS
Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

Análisis de Necesidades de Personal. (Tabla No. 1)

La Planta de Personal vigente es de cinco (05) funcionarios, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

TABLA 1
PLANTA DE PERSONAL DEL ESE HOSPITAL DE CALDAS AÑO 2019

No. de empleos	DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	NATURALEZA	VACANCIA
1 (Uno)	Gerencia	Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	85	23	Libre nombramiento y remoción	N/A
1 (Uno)	Área Administrativa	Profesional Universitario	Profesional	219	13	Carrera Administrativa	N/A
1 (Uno)	Apoyo Logístico - Tesorería	Profesional Universitario	Profesional	219	13	Provisionalidad	Vacante
1 (Uno)	Jurídica		Asesor			Libre nombramiento y remoción	Vacante
1 (Uno)	Gerencia	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	14	Provisionalidad	Vacante
1 (Uno)	Área Administrativa	Auxiliar Administrativo 2	Asistencial	407	13	Provisionalidad	Vacante

Identificación de Las fuentes de Financiación. (Tabla No. 2)

La ESE Hospital de Caldas cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2019 susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

TABLA 2
APROPIACIONES PRESUPUESTALES



HOSPITAL DE CALDAS
Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

GASTOS DE NOMINA
AÑO 2019

Rubro	Concepto	Valor
2.1.1.1.101	Sueldo Personal Nomina	116.282.749
2.1.1.1.102	Sueldos Vacaciones	4.952.871
2.1.1.105	Bonificación por servicios Prestados	3.978.698
2.1.1.107	Bonificación Especial por Recreación	436.800
2.1.1.117	Prima de Navidad	11.613.759
2.1.1.119	Prima de Servicios	5.351.621
2.1.1.121	Prima de Vacaciones	3.512.034
2.1.1.123	Subsidio de Alimentación	1.444.474
2.1.1.131	Auxilio de Transporte	2.069.099

Análisis de Disponibilidad de Personal. (Tabla No. 3)

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.

TABLA 3
PLANTA DE PERSONAL

DIRECTIVO	01
ASESOR	01
PROFESIONAL	02
ASISTENCIAL	02
TOTAL GENERAL	05



HOSPITAL DE CALDAS

Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

Programas de Medidas de Cobertura

Identificados los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el área de Gestión Humana detectará situaciones tales como:

1. Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o porque se tiene personal que labora en determinada y área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.

Medidas Internas

En caso de déficit, el Hospital, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
 - Encargos: Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
 - Comisión: Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

Medidas Externas

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporales
- Contratación directa de personal por prestación de servicios



HOSPITAL DE CALDAS

Empresa Social del Estado
Gerencia

Nit. 800.155.633-1

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el área de Gestión Humana tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

Seguimiento y Evaluación del Plan

Con el fin de hacer seguimiento a la previsión de los Recursos Humanos y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

Para hacer la medición del plan de previsión de recursos humanos, se tendrá en cuenta el reporte de vacantes definitivas, de cargos que se pretendan mantener en la planta de personal, por parte del encargado de la coordinación de Talento Humano de la ESE, o los encargos y /o nombramientos en provisionalidad donde se pondere la experiencia de desempeño en el cargo y la mayor o mejor preparación académica relacionada con el mismo.