

PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

LEIDY DIANA HERRERA MORA
Gerente

VIGENCIA 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO - ALCANCE.....	4
2. NORMATIVIDAD.....	4
4. CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.....	6
5. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.....	8
6. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	9
6.1 MEDIDAS INTERNAS.....	9
BIBLIOGRAFÍA.....	10

INTRODUCCIÓN

El artículo 15 de 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”, 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.

Así mismo, los artículos 14 y 15 de la citada norma 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.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento, por tal motivo el Hospital tiene como finalidad fundamental asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administrativos de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano. Un Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

La previsión del Talento humano es una función consistente 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:



Necesidades de personal. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

Disponibilidad de personal. Identificación de los empleos creados y los provistos y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

Medidas de cobertura. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

Fuentes de financiación. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

1. OBJETIVO - ALCANCE

OBJETIVO:

Determinar la disponibilidad y suficiencia de personal para lograr el cumplimiento de la misión, los objetivos y metas estratégicas, mediante la formulación del Plan de Previsión como instrumento para alinear la planeación estratégica del recurso humano con la planeación institucional.

ALCANCE

DESDE: La Identificación de la necesidad de cobertura de la vacante del Hospital Roberto Quintero Villa ESE

HASTA: El cubrimiento de la vacante con la selección del nuevo colaborador, dando cumplimiento a las etapas establecidas en la ley, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el tipo de vinculación a realizar

2. NORMATIVIDAD

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

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 su artículo 14

Estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

DECRETO 1227 DE 2005. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

DECRETO 2539 DE 2005. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

DECRETO 2482 DE 2012. Artículo 3 literal c). Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

CIRCULAR 005 DE 2014 - SENTENCIA C-288 DE 2014. Provisión de Plantas de Empleos Temporales.

DECRETO 1083 DE 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

CIRCULAR 201610000000057 DE 2016. Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de Carrera Administrativa – Concurso de méritos.

DECRETO 612 DE ABRIL DE 2018. Por el cual se fijan directrices para a Integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

DOCUMENTO TÉCNICO

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

DEFINICIONES

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento o contrato de trabajo.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene una vigencia determinada.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Roberto Quintero Villa ESE, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y Decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018; enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Dicha norma establece:

“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.

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.

La Planta de personal del Hospital Roberto Quintero Villa, está actualmente conformada por 27 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

CODIGO	CARGO	NO. CARGOS	HORAS
412	Área de la Salud (Consultorio Dental)	1	176
243	Enfermera	2	176
412	Área de la Salud (Auxiliar de Enfermería)	14	176

85	Gerente	1	176
237	Bacteriólogo	1	176
367	Técnico-Administrativo	1	176
367	Asesor de Control Interno	1	176
214	Odontólogo	1	88
407	Aux. Administrativo	1	176
412	Área de la Salud (Farmacia)	1	176
217	Prof.S.S.Oblig. (medico)	3	176

5. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación, cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades. Se revisa y analiza el Plan de desarrollo, Plan de acción, Portafolio de servicios, Contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de talento humano realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal del Hospital Roberto Quintero Villa ESE.

PERSONAL	NÚMERO DE PERSONAS REQUERIDAS AL MES	VALOR MENSUAL
SERVICIOS GENERALES	7	\$ 2.437.864
TECNICO ADMINISTRATIVO	1	\$ 2.399.645
CONDUCTORES	4	\$ 2.720.168
PORTERO	5	\$ 2.687.150
JARDINERO	1	\$ 2.243.447
MENSAJERO	1	\$ 2.270.543
APOYO AUXILIAR AREA ADMINISTRATIVA	10	\$ 2.243.447

PERSONAL	PROMEDIO DE HORAS REQUERIDAS MENSUAL O NÚMERO DE PERSONAS REQUERIDAS	VALOR HORA
MEDICO URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	1270 horas	Ordinaria diurna \$ 31,200 Ordinaria nocturna \$ 33,600 Dominical diurno \$ 40,000 Dominical nocturna \$ 42,000
MEDICO CONSULTA EXTERNA Y EXTRAMURALES	1350 horas	\$28.500
ENFERMEROS	1504	\$ 17,000
ODONTOLOGOS	500 horas	\$ 17,000
BACTERIOLOGOS	270 horas	\$ 16,300

6. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, se detectará situaciones tales como:

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

6.1 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:

- Capacitación y desarrollo
- Reubicación de personal
- 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.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la Planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento anual, con corte a 31 de diciembre de 2024

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de Vacantes Dirección Nacional y Territorial, Dirección del Empleo Público. Septiembre de 2015.
- Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
- Provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- 2016