

1. INTRODUCCIÓN

El plan de previsión de gestión del talento humano se convierte en un instrumento que permite evaluar los requerimientos de personal y la disponibilidad de mismos, por lo tanto, el presente 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:

- 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;
- 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;
- 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. 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.”

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA.

2. OBJETIVO

Fortalecer la gestión estratégica que lleva hasta el momento la ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA, y teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la institución en conjunto con el plan de acción anual, busca determinar la disponibilidad de personal conforme a la capacidad con la que cuenta, para lograr cumplir y el impacto deseado.

Así mismo, es importante tener presente que este plan de previsión es importante como instrumento, ya que será de gran utilidad al llevar a cabo las tareas en la ejecución de la gerencia del talento humano.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA, y por lo tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, que se encuentran en el plan de cargos para la vigencia actual.

4. REFERENCIA NORMATIVA

- **Ley 909 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, las obligaciones constitucionales y legales del plan de previsión y demás disposiciones.
- **Guía DAFP** “Lineamientos 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 2482 de 2012**, artículo 3 literal c).
- **Decreto 1499 de 2017**, artículo 133, por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015.
- **Decreto 648 de 2017**, por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.
- **Guía DAFP** – Planeación de los Recursos Humanos, “Lineamientos de política, estrategias y orientación para la implementación”.

5. DESARROLLO

5.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

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.

5.2. POLÍTICA DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

La institución debe planear anualmente los requerimientos del talento humano teniendo en cuenta lo siguiente:

- La legislación vigente.
- Las necesidades manifiestas de los usuarios y sus familias.
- Los cambios en el direccionamiento estratégico.
- El cumplimiento de las políticas de seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología.
- Los cambios en la estructura organizacional.
- Las adecuaciones de la planta física.
- La disponibilidad de recursos financieros, tecnológicos y de infraestructura.
- La suficiencia del talento humano en relación con el portafolio y la demanda de servicios.

5.3. DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

Teniendo en cuenta la planta global y los cargos establecidos para la vigencia y de acuerdo con las vacantes que se presentan en la institución, se identificaran los requerimientos necesarios y de acuerdo con esto se efectuará la gestión necesaria.

De acuerdo con los anterior el plan de cargos para la vigencia actual, es la siguiente:

**ANALISIS DE LA PLAN ACTUAL
ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA**

Cod	Denominación del cargo	2019				2020							2021						
		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	Sueldo mensual 2019	Total, anual	No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	% de incremento	Sueldo mensual 2020	Total, mensual	No. Mes	Total, anual	No. CARGOS	No. HORA DIARIAS CONTRATADAS	% DE INCREMENTO	SUELD O MENSUAL 2020	TOTAL MENSUAL	No. MES	TOTAL ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO																			
NIVEL DIRECTIVO																			
85	GERENTE	1	8	4.787.220	57.446.640	1	8	3%	4.930.837	4.930.837	12	59.170.044	1	8	3%	5.078.762	5.078.762	12	60.945.144
68	SUBD. ADMINISTRATIVO																		
72	SUBD. CIENTIFICO																		
335	PROF. ESPECIALIZADO																		
NIVEL AUXILIAR																			
407	auxiliar administrativo	4	8	2.230.526	107.065.248	4	8	3%	2.297.442	9.189.768	12	110.277.216	4	8	3%	2.366.365	9.465.460	12	113.585.520
412	auxiliar del área de la salud	1	8	1.620.609	19.447.308	1	8	3%	1.669.227	1.669.227	12	20.030.724	1	8	3%	1.719.304	1.719.304	12	20.631.648
SUBTOTAL ADMTIVO HOSPITAL		6		7.017.746	164.511.888	6			7.228.279	15.789.832		189.477.984	6			9.164.431	16.263.526	36	195.162.312
PERSONAL OPERATIVO																			
NIVEL PROFESIONAL																			
217	MEDICO SERV SOCIAL	2	8	2.984.100	71.618.400	2	8	3%	3.073.623	6.147.246	12	73.766.952	2	8	3%	3.165.832	6.331.664	12	75.979.968

Cod	Denominación del cargo	2019				2020				2021									
		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	Sueldo mensual 2019	Total, anual	No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	% de incremento	Sueldo mensual 2020	Total, mensual	No. Mes	Total, anual	No. CARGOS	No. HORA DIARIAS CONTRATADAS	% DE INCREMENTO	SUELDO MENSUAL 2020	TOTAL MENSUAL	No. MES	TOTAL ANUAL
	OBLIGATORIO - MEDICO																		
217	PROFESIONAL SERV SOCIAL OBLIGATORIO - ODONTOLOGO																		
243	ENFERMERO	1	8	2.782.045	33.384.540	1	8	3%	2.865.506	2.865.506	12	34.386.072	1	8	3%	2.951.471	2.951.471	12	35.417.652
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEL AREA DE LA SALUD	2	8	2.563.997	61.535.928	2	8	3%	2.640.917	5.281.834	12	63.382.008	2	8	3%	2.720.145	5.440.290	12	65.283.480
NIVEL AUXILIAR																			
412	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	8	1.620.609	136.131.156	7	8	3%	1.669.227	11.684.589	12	140.215.068	7	8	3%	1.719.304	12.035.128	12	144.421.536
SUBTOTAL OPERATIVOS		12		9.950.751	302.670.024	12			10.249.273	25.979.175		311.750.100	12			10.556.752	26.758.553		321.102.636
TOTAL		18		16.968.497	467.181.912	18		0	17.477.552	41.769.007		501.228.084	18		0	19.721.183	43.022.079		516.264.948

CONCLUSIÓN: Así las cosas, conforme a la estructura orgánica actual, concordante con el presupuesto proyectado y el recaudo efectuado, la previsión de los cargos existentes debe mantenerse conforme a lo proyectado en el plan de cargos para la vigencia fiscal 2019 , 2020 y 2021, ya que realizar actuaciones o actos diferentes frente a la planta, afectarían los pagos que deben realizarse de manera mensual por concepto de nómina y parafiscales.

6. ANEXO

No aplica

7. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES

No	Fecha	Motivo de revisión
00	17/11/2020	Creación
01	15/01/2021	Revisión y actualización
02	28/01/2021	Revisión y actualización



ANDREA LUJANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Lexius Asesoría SAS