 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

**HOSPITAL SAN JOSE DE LA PALMA
“UNIDOS POR UN SERVICIO DE SALUD CON CALIDAD
HUMANA”**



LA PALMA, Diciembre 2018



 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1.OBJETIVO	4
2.MARCO LEGAL	4
3.DEFINICIONES.....	5
4.MARCO CONCEPTUAL	5
5.METODOLOGÍA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	7
6.ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL	9
7.CONCLUSIÓN:.....	9

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

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 la E.S.E Hospital San José de la Palma 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:

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.

“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.”

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

1. OBJETIVO

Determinar la disponibilidad de personal con el cual deba contar la E.S.E Hospital San José de la Palma en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y fijar el horizonte de la entidad desde la planeación institucional.

Objetivos específicos

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

2. MARCO LEGAL

De conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.


Para tal efecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, debe diseñar mecanismos e instrumentos que contribuyan a que las entidades públicas administren su talento humano de forma coherente y armónica con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales.

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

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
		GM-F07
	GESTION TALENTO HUMANO	Versión
		V01-2018

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. DEFINICIONES

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

Nombramiento: Es la designación 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.

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.


4. MARCO CONCEPTUAL

Planes de previsión de recursos humanos

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico hay una disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

El Plan de Provisión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos:

- a) Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
		GM-F07
	GESTION TALENTO HUMANO	Versión
		V01-2018

b) Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes;

d) Calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal;

e) proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros;

f) proyectar oferta de personal , analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidades.

Dichas acciones, se pueden constituir en una respuesta efectiva frente a los retos que enfrenta las organizaciones públicas, impactando en el cumplimiento de su misión organizacional.

Referente a los Planes de Previsión de Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, artículo 17 2, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:


1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

2. La 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 y

3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

1. Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y, b). "Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano". .

2. Artículo 17 de la citada Ley establece: "Todas las unidades de personal o quien haga 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 para que tengan el siguiente alcance....."

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

5. METODOLOGÍA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS

Permite constatar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar medidas necesarias para atender requerimientos, el plan se desarrolla en tres etapas:

a. Análisis de necesidades de personal

Se debe determinar la cantidad y calidad de las personas que se requieren para desarrollar los planes, se establecen razones por la cual se requiere este personal utilizando métodos cualitativos y cuantitativos.

b. Análisis de la disponibilidad de personal

Se realiza estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada y organizada de manera que cuenten con panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y aprovechamiento de la organización con estos insumos.

c. Programación de medidas de cobertura

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, se definirán alternativas para atender las situaciones detectadas.


Se deben adoptar medidas de coberturas, las cuales pueden ser internas o externas, lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente para mejorar oportunidades de desarrollo personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

Medidas internas

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

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad debe

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
		GM-F07
	GESTION TALENTO HUMANO	Versión
		V01-2018

prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

- Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.

- Manejo de situaciones administrativas tales como:

Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.


- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).

- Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

Medidas Externas

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para la E.S.E Hospital San José de la Palma, está conformada por un total de ciento cuarenta y seis (146) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:


TIPO DE CONTRATO	PROVISTO
PERIODO FIJO	13
LIBRE NOMBRAMIENTO	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	13
PROVISIONAL	33
TRABAJADORES OFICIALES	17
VACANTES	69
TOTAL DE CARGOS	146

FUENTE: Talento Humano

DENOMINACION	CANTIDAD
DIRECTIVO	2
EJECUTIVO	0
PROFESIONAL	23
TECNICO	9
AUXILIAR	78
OPERATIVO	34
TOTAL	146

FUENTE: Talento Humano

7. CONCLUSIÓN:

 E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código
	GESTION TALENTO HUMANO	GM-F07
		Versión
		V01-2018

En la ESE Hospital San José de la palma en la actualidad se encuentra adelantando un estudio para supresión de vacantes de la planta de empleos, debido a la situación financiera en la que se encuentra, ya que mediante resolución 2249 del 30 de mayo de 2018 del ministerio de salud, la ESE fue categorizada con riesgo alto y se encuentra en elaboración de un PGIR con la Supersalud.

Por tal motivo a la fecha la provisión de personal se ha cubierto tomando medias externas a través de personal por orden de prestación de servicios con el fin de garantizar la prestación de servicios de salud en la entidad.

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.

Racionalización de la planta: La Administración de entidad la E.S.E Hospital San José de la Palma 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.