

1. INTRODUCCIÓN

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:

- 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. 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. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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.

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.

Lo anterior se realiza de acuerdo al plan de cargos para la vigencia actual.

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

Cod	Denominación del cargo	2019			Total, anual	2020						
		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	Sueldo mensual 2019		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	% de incremento	Sueldo mensual 2020	Total, mensual	No. Mes	Total, anual
PERSONAL ADMINISTRATIVO												
NIVEL DIRECTIVO												
085	GERENTE	1	8	4.787.220	57.446.640	1	8	3%	4.930.837	4.930.837	12	59.170.044
068	SUBD. ADMINISTRATIVO											
072	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

Cod	Denominación del cargo	2019			Total, anual	2020						
		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	Sueldo mensual 2019		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	% de incremento	Sueldo mensual 2020	Total, mensual	No. Mes	Total, anual
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
SUBTOTAL ADMITIVO HOSPITAL		6		7.017.746	164.511.888	6			7.228.279	15.789.832		189.477.984
PERSONAL OPERATIVO												
NIVEL PROFESIONAL												
217	MEDICO SERV SOCIAL OBLIGATORIO - MEDICO	2	8	2.984.100	71.618.400	2	8	3%	3.073.623	6.147.246	12	73.766.952
217	PROFESIONAL SERV SOCIAL OBLIGATORIO - ODONTOLOGO											

Cod	Denominación del cargo	2019			Total, anual	2020						
		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	Sueldo mensual 2019		No. Cargos	No. Horas diarias contratadas	% de incremento	Sueldo mensual 2020	Total, mensual	No. Mes	Total, anual
243	ENFERMERO	1	8	2.782.045	33.384.540	1	8	3%	2.865.506	2.865.506	12	34.386.072
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
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
SUBTOTAL OPERATIVOS		12		9.950.751	302.670.024	12			10.249.273	25.979.175		311.750.100
TOTAL		18		16.968.497	467.181.912	18		0	17.477.552	41.769.007		501.228.084

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 y 2020, 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



ANDREA LILIANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Abg. Giovanni Humberto Duran Romero – Asesor Externo Herramientas de Gestión