



ESE HOSPITAL NAZARETH QUINCHÍA RISARALDA

“POR UNA SALUD HUMANIZADA CON
CALIDAD”

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

Carlos Alberto Calvo Mejía – Gerente
Jorge Alberto Ramírez Maya - Subdirección
Administrativa Y Financiera



CONTENIDO.

1. MARCO DE REFERENCIA

- 1.1.** Política de planeación del recurso humano.
- 1.2.** Aspectos generales. régimen jurídico en la planeación del recurso humano.
- 1.3.** Los planes de previsión del recurso humano.

2. METODOLOGÍA

- 2.1.** Referente metodológico general
- 2.2.** Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal
- 2.3.** Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal.
- 2.4.** Procedimiento metodológico identificación fuentes de financiación de personal de planta.
- 2.5.** Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de necesidades de personal.

3. ANÁLISIS NECESIDADES DE PERSONAL.

4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

- 6.1.** Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- 6.2.** Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.
 - 6.2.1.** El encargo
- 6.3.** Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera
- 6.4.** Racionalización de la planta

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- 7.1.** Nivel de provisión de planta de personal
- 7.2.** Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal.
- 7.3.** Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas
- 7.4.** Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.



1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

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 de los alcaldes; como es el caso de la ESE Hospital Nazareth. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

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 capaces 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, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- ❖ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos 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.



1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

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 la 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.



- ❖ 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.

1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.

La previsión del recurso 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:

- ❖ Análisis de las necesidades de personal.
- ❖ Análisis de la disponibilidad de personal
- ❖ 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 – 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.

2. METODOLOGÍA.

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda para la vigencia 2021 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.

2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2018, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.



En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

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.

2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2021.

2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.



3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.

La planta de personal permanente aprobada de la ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda está conformada por un total de 34 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL JERARQUICO

DENOMINACIÓN	Código-Grado	No. Cargos
GERENTE	O85-16	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	O68-13	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-15	2
ASESOR OFICINA CONTROL INTERNO	105-03	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367-14	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-05	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-08	1
SUBDIRECTOR CIENTÍFICO	072-15	1
PROFESIONAL SSO	217-12	4
ENFERMERA	243-11	1
ENFERMERA	243-09	1
ODONTÓLOGO	214-14	1
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412-20	5
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412-10	2
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412-08	5
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412-07	1
		31

4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A diciembre de 2020 se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda con servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

CUADRO. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA.



NIVEL	Nº EMPLEADOS
Libre Nombramiento y Remoción	2
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	9
Técnico	1
Asistencial	17

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.

De conformidad con el Resolución Nro. 004 de 29 de diciembre de 2020 “Por medio del cual se aprueba el presupuesto general de ingresos y gastos de la ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2021 y se dictan otras disposiciones”, la ESE 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 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Código	Descripción	Valor
A11	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	1,189,971,324
A11001	Sueldo Personal de Nómina	894,779,328
A11002	Bonificación por Servicios Prestados	36,400,000
A11003	Prima o Subsidio de Alimentación	5,304,000
A11004	Prima de Servicios	45,760,000
A11005	Prima de Vacaciones	53,247,999
A11006	Prima de Navidad	82,561,639
A11007	Horas Extras, Dominicales y Festivos	62,578,042
A11008	Indemnización Vacaciones	0
A11009	Gastos de Representación	0
A11010	Intereses a las Cesantías	9,340,316
A13	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA SECTOR PRIVADO	260,336,551



A13001	Caja de Compensación Familiar	35,332,128
A13002	Aportes de Previsión Social - Salud	78,275,108
A130021	Aportes de Previsión Social - Salud - CSF	78,275,108
A130022	Aportes de Previsión Social - Salud - SGP	0
A13003	Aportes de Previsión Social - Pensiones	49,812,523
A130031	Aportes de Previsión Social - Pensiones - CSF	49,812,523
A130032	Aportes de Previsión Social - Pensiones - SGP	0
A13004	Aportes de Previsión Social - ARL	20,707,814
A130041	Aportes de Previsión Social - ARL - CSF	20,707,814
A130042	Aportes de Previsión Social - ARL - SGP	0
A13005	Fondo de Cesantías	76,208,978
A130051	Fondo de Cesantías - CSF	76,208,978
A130052	Fondo de Cesantías - SGP	0
A14	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA SECTOR PÚBLICO	105,693,280
A14001	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	26,755,974
A14002	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	19,825,680
A14004	Aportes de Previsión Social - Pensiones	59,111,626
A140041	Aportes de Previsión Social - Pensiones - CSF	59,111,626
A140042	Aportes de Previsión Social - Pensiones - SGP	0

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- ❖ Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- ❖ Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa
- ❖ Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera
- ❖ Racionalización de la planta de personal.

6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2021.



6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- 6.2.1.** El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el plan para las vacantes definitivas.

6.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades 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 funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la ESE Hospital Nazareth del municipio de Quinchía Risaralda y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede de trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

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, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.

Para el seguimiento y evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- 7.1.** Nivel de provisión de la planta de personal (%) = (Número de empleos provistos / Números de empleos de la planta). Línea base a 1 de enero de 2021: 100%



- 7.2.** Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal (%) = (Número de vacantes a 1 de enero de 2021 menos número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1 de enero de 2021).
- 7.3.** Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2021 menos número de vacantes definitivas a la fecha / número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2021).
- 7.4.** Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso).