PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ITUANGO, 2024

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la ESE Hospital San Juan de Dios requiere para la vigencia fiscal 2025, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “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.” Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos la ESE Hospital San Juan de Dios, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo

de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

3.1. CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS – ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024 se tiene un empleo en vacancia temporal.

EMPLEO	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	VACANTES A LA FECHA	MANERA DE PROVEER
NIVEL DIRECTIVO						
Gerente	1	085	19	Período	N/A	Ente Territorial
Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	09	Libre nombramiento y remoción	Ninguna	Nombramiento ordinario
Subdirector Científico	1	072	09	Libre nombramiento y remoción	Ninguna	Nombramiento ordinario
NIVEL PROFESIONAL						
Médico General	8	211	20	Carrera Administrativa	1	Concurso de Méritos
Profesional Servicio Social Obligatorio	1	217	20	Período Fijo	Ninguna	Sorteo
Enfermero Profesional	2	243	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Odontólogo	2	214	03	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Profesional Universitario Área de la Salud – Bacteriólogo	1	237	13	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
NIVEL TÉCNICO						

Técnico Área de la Salud – RX	1	323	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Técnico Área de la Salud – Regencia de Farmacia	2	323	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Técnico Operativo	2	314	3	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
NIVEL ASISTENCIAL						
Auxiliar Área de la Salud	21	412	20-21	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar Área de la Salud- farmacia	1	412	17	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud – higiene	4	412	20-23	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud - vacunación	1	412	20	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud - laboratorio	1	412	20	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar Administrativo	11	407	21	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
TRABAJADORES OFICIALES						
Auxiliar Servicios Generales	5	470	07	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Conductor	3	480	11	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Celador	4	477	07	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Operario	1	487	11	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario

3.2. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

3.2.1. PROVISIÓN DE VACANTE SE REALIZARÁ POR CONVOCATORIA PÚBLICA Y ASIGNACIÓN DIRECTA POR PARTE DE GERENCIA.

3.3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios provista corresponde a $ 2.4446.419.298

a. 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.

b. 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.

c. 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 y capacitación.

d. 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."

4. OBJ ETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL
Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

4.1.1. Objetivos específicos
- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que pueda ser objetos de provisión
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión de recursos humanos

- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de Planta Permanente de la ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango.

6. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera de la ESE Hospital San Juan de Dios, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.
La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia.

7. DEFINICIONES

- ***Empleo Público:*** El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

  Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, nivel Técnico y Nivel Asistencial.

  Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

  Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir,

aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

***Nivel Profesional*.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

***Nivel Técnico*.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

***Nivel Asistencial*.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacante: Según el artículo 1 – Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Provisión de empleos: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Unas y otras modalidades deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la Constitución Política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el Estado.

8. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

9. MARCO LEGAL

El marco legal en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango, es el siguiente:

- ***Ley 909 de 2004***.

Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

- ***Decreto 1083 de 2015***.

Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional.

- ***Ley 770 de 2005***

El artículo 2o, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

10. INFORME DE VACANTES

10.1. Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

Dado que la ESE Hospital San Juan de Dios mantiene su planta de cargos congelada; de un lado por los vaivenes del sistema de salud en materia de contratación de servicios con las EPS; y del otro lado por las determinaciones de la Super Salud relativa al Plan de saneamiento fiscal y financiero, no se ha enviado en 2018 reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre los empleos de carrera administrativa que debían ser provistos a través de concurso público de méritos; el concurso que incluye los cargos de la ESE ocupados en provisionalidad se viene adelantando por la CNSC desde el 2016.

Los empleos que hacen parte de la planta de cargos se muestran en la Tabla 1 y están descritos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad; allí mismo se reportan las vacantes temporales.

10.2. Análisis de la planta actual.

La planta de cargos aprobada para la ESE Hospital San Juan de Dios está conformada por el siguiente número de personas con los siguientes cargos,

EMPLEO	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO
Gerente	1	85	19
Subdirector Administrativo y Financiero	1	68	9
Subdirector Científico	1	72	9
Médico General	8	211	20
Profesional Servicio Social Obligatorio	1	217	20
Enfermero Profesional	2	243	16
Odontólogo	2	214	3
Profesional Universitario Área de la Salud	1	237	13
Técnico Área de la Salud	1	323	16
Técnico Área de la Salud	2	323	16
Técnico Operativo	3	314	3
Auxiliar Área de la Salud	21	412	20-21
Auxiliar Área de la Salud	1	412	17
Auxiliar de Área de Salud	4	412	20-23
Auxiliar de Área de Salud	1	412	20
Auxiliar de Área de Salud	1	412	20
Auxiliar Administrativo	11	407	21
Auxiliar Servicios Generales	6	470	7
Conductor	3	480	11

Celador	3	477	7
Operario	1	487	11

10.3. Análisis provisión de empleos.

Para la vigencia 2025, no se espera la provisión de cargos por concurso público de méritos. Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, se realizará el trámite correspondiente.

10.4. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia se analizó las hojas de vida de los servidores de la Empresa con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 se tiene proyectado la salida dos funcionarios por cumplir los requisitos para pensión, una Auxiliar Área de la Salud y una enfermera provisional, para lo cual se realizará nombramiento en provisionalidad.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual, si se presentan dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.