INTRODUCCIÓN

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual la Institución , en función de sus Ejes Estratégicos, proyecta y suple sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

La definición de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y los planes estratégicos de la Entidad; por lo tanto la planeación de los recursos humanos es un proceso que une de forma coherente y sistémica los recursos humanos existentes para el cumplimiento de sus objetivos y la estimación de los costos presupuestales de la Entidad frente a la planta global actual de empleos.

La planeación de los recursos humanos PRH entonces, se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de identificar las necesidades técnicas y económicas de la planta global de personal y estructurar la gestión del talento humano para le ESE Hospital San Rafael de Yolombó.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ASPECTOS NORMATIVOS

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

- **Formulación de la Política:** La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos.
- **Planes de Previsión de Recursos Humanos:** La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las

Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos, con unos contenidos mínimos.

- **Planes Estratégicos de Recursos Humanos:** La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.
- **Planes Anuales de Vacantes:** Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones de las Unidades de Personal de las Entidades, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.
- **Sistema General de Información Administrativa:** Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de la planta global de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia.

PLANTA GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN A ENERO DE 2019

La ESE Hospital San Rafael Yolombó tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto Misionales como Administrativos de la Entidad.

La estructura orgánica está regida por la Ley 909 de 2004, y basada en el Decreto 785 de 2005 y contiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; no cuenta con trabajadores oficiales.

Denominación del Empleo	Nivel de Empleo	Naturaleza	Código del cargo	Grado	Total Propuesta Plazas	Asignación Básica 2018
18 CARGOS ADMINISTRATIVOS						
Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	PF	085	02	1	$ 7.744.520
PU Gestión del Talento Humano	Profesional	CA	219	01	1	$3.647.024
PU Planeación y Sistemas de Información	Profesional	CA	219	01	1	$3.647.024
Subdirector Administrativo y Financiero	Directivo	LNR	068	01	1	$ 6.635.730
PU Gestión Logística y Administrativa	Profesional	CA	219	01	1	$3.647.024
Técnico Administrativo - Tesorería	Técnico	CA	367	01	1	$2.246.053
Auxiliar	Asistencia	CA	407	01	7	$1.465.77

	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ	Versión 01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Enero 2019

Denominación del Empleo	Nivel de Empleo	Naturaleza	Código del cargo	Grado	Total Propuesta Plazas	Asignación Básica 2018
Administrativo	I					6
Auxiliar Administrativo	Asistencial	CA	407	02	2	$1.814.286
Auxiliar Area Salud	Asistencial	CA	412	02	1	$1.814.286
Secretario (a)	Asistencial	CA	440	03	1	$2.162.794
Auxiliar Administrativo - contratación	Asistencial	CA	407	04	1	$2.162.794
29 CARGOS ASISTENCIALES						
Subdirector Científico	Directivo	LNR	072	01	1	$ 6.635.730
PU Coordinador Médico	Profesional	CA	237	04	1	$ 5.108.668
Profesional Servicio Social Obligatorio Md	Profesional	PF	217	03	4	$ 4.621.453
PU Enfermero (a)	Profesional	CA	243	01	1	$ 3.647.024
Auxiliar Área Salud - Droguería	Asistencial	CA	407	01	1	$ 1.465.776
Auxiliar Area Salud - Enfermeria	Asistencial	CA	412	01	8	$1.465.776
Auxiliar Área Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	02	8	$ 1.814.286
Auxiliar Area Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	03	4	$ 2.162.794
Auxiliar Area Salud - Odontología	Asistencial	CA	412	01	1	$1.465.776
TOTAL : 47 cargos						

POR TIPO DE VINCULACIÓN:

Periodo Fijo	**Libre Nombramiento y Remoción**	**Carrera Administrativa**	**Provisionalidad**	**Total**
5	2	21	19	47

POR NIVEL DE EMPLEO:

Directivo	**Asesor**	**Profesional**	**Técnico**	**Asistencial**	**Total**
3	N/A	9	1	34	47

POR GÉNERO:

FEMENINO	**MASCULINO**	**DISPONIBLE**	**TOTAL**
29	8	10	47

POR VACANTES:

ADMINISTRATIVOS	**ASISTENCIALES**	**TOTAL**
7	12	19

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

TEMPORALES	**DEFINITIVAS**	**TOTAL**
0	17	17

Vacantes a enero de 2019:

CARGO	GRADO	CANTIDAD	ESTADO
PU Gestión Logística y Administrativa	1	1	Provisto en Provisionalidad
PU Coordinador Médico	4	1	Provisto en Provisionalidad
PU Gestión del Talento Humano	1	1	Provisto en Provisionalidad
PU Planeación y Sistemas de Información	1	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	2	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Área Salud	2	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Área Salud - Droguería	1	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	1	2	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	1	1	Disponible
Auxiliar Área Salud – Enfermería	1	6	Disponible
Auxiliar Área Salud – Odontología	1	1	Disponible

METODOLOGIA

1. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario por parte del Representante Legal de la entidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
2. Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizaran a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
3. Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento

temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

4. Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumpliendo de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.
5. El La ESE Hospital San Rafael Yolombó cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Publica, en adelante OPEC a través del sistema SIMO.

PRESUPUESTO PARA OPERAR EL PLAN 2019

1000000	**GASTOS DE PERSONAL**	**13.934.855.881**
1010000	**Gastos de Administración**	**2.425.705.306**
1010100	**Servicios Personales Asociados a Nómina**	**687.324.518**
1010200	**Servicios Personales Indirectos**	**1.508.430.756**
1010300	**Contribuciones Inherentes nómina al Sector Privado**	**197.427.465**
1010400	**Contribuciones Inherentes nómina del Sector Público**	**32.522.567**
1020010	**Gastos de Operación**	**11.509.150.575**
1020100	**Servicios Personales Asociados a Nómina**	**1.232.395.943**
1020200	**Servicios Personales Indirectos**	**9.839.093.733**
1020300	**Contribuciones Inherentes nómina al Sector Privado**	**378.917.056**
1020400	**Contribuciones Inherentes nómina del Sector Publico**	**58.743.843**