PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL
YOLOMBÓ-ANTIOQUIA
2021

Instancia de Aprobación: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta Nº 01 del 18 de enero de 2021

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Múnera Vasco	Consultores Asociados	Juan Fernando Rivera Úsuga
PU Gestión del Talento Humano	Asesor Control Interno	Gerente

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 DICIEMBRE DE 2020

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; según Acuerdo de Junta Directiva No. 008 de 2018. La última actualización de la planta, para dar inicio al proceso de modernización Institucional se hizo según Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 10 de diciembre de 2018.

Se hizo una proyección del salario con un aumento del 5% que debe ser ajustado en enero de 2021.

PLANTA GLOBAL PROYECCIÓN VIGENCIA 2021						
Denominación del Empleo	Nivel de Empleo	Naturaleza	Código del cargo	Grado	Total Propuesta Plazas	Asignación Básica 2021
18 CARGOS ADMINISTRATIVOS						
Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	PF	85	2	1	8.375.698
PU Gestión del Talento Humano	Profesional	CA	219	1	1	3.944.256
PU Planeación y Sistemas de Información	Profesional	CA	219	1	1	3.944.256
Subdirector Administrativo y Financiero	Directivo	LNR	68	1	1	7.176.541
PU Gestión Logística y Administrativa	Profesional	CA	219	1	1	3.944.256
Técnico Administrativo - Tesorería	Técnico	CA	367	1	1	2.429.106
Auxiliar Administrativo	Asistencial	CA	407	1	7	1.585.236
Auxiliar Administrativo	Asistencial	CA	407	2	2	1.962.150
Auxiliar Area Salud - Sistemas	Asistencial	CA	412	2	1	1.962.150
Secretario (a)	Asistencial	CA	440	3	1	2.339.061
Auxiliar Administrativo-Contratación	Asistencial	CA	407	3	1	2.339.061
					18	
29 CARGOS ASISTENCIALES						
Subdirector Científico	Directivo	LNR	72	1	1	7.176.541
Profesional Area Salud - Coordinador Md	Profesional	CA	237	4	1	5.525.024
Profesional Servicio Social Obligatorio Md	Profesional	PF	217	3	4	4.998.101
PU Enfermero (a)	Profesional	CA	243	1	1	3.944.256
Auxiliar Area Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	1	8	1.585.236
Auxiliar Área Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	2	8	1.962.150
Auxiliar Area Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	3	4	2.339.061
Auxiliar Área Salud - Odontología	Asistencial	CA	412	1	1	1.585.236
Auxiliar Area Salud - Farmacia	Asistencial	CA	412	1	1	1.585.236
TOTAL = 47 CARGOS					**29**	

POR TIPO DE VINCULACIÓN:

Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Vacantes	Total
5	2	20	14	6	47

POR NIVEL DE EMPLEO:

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

POR GÉNERO:

FEMENINO	MASCULINO	VACANTES	TOTAL
34	7	6	47

POR VACANTES:

NIVEL PROFESIONAL	NIVEL ASISTENCIAL	VACANTES VACANTES	TOTAL
4	10	6	20

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

TEMPORALES	DEFINITIVAS	TOTAL
0	20	20

PLANTA DE CARGOS GLOBAL

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS
Directivo	Gerente Empresa Social del Estado	085	2	1
	Subdirector Científico	072	1	1
	Subdirector Administrativo y financiero	068	1	1
Profesional	PU Gestión del Talento Humano	219	1	1
	PU Planeación y Sistemas de información	219	1	1
	PU Gestión Logística y Administrativa	219	1	1

	PU Coordinador médico	237	4	1
	PU Enfermero (a)	243	1	1
	Profesional Servicio Social Obligatorio Md	217	3	4
Técnico	Técnico Administrativo – Tesorería	367	1	1
Auxiliar	Auxiliar Administrativo	407	1	7
	Auxiliar Administrativo	407	2	2
	Auxiliar Administrativo – contratación	407	3	1
	Auxiliar Área Salud	412	2	1
	Secretario (a)	440	3	1
	Auxiliar Área Salud – Droguería	407	1	1
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	1	8
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	2	8
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	3	4
	Auxiliar Área Salud – Odontología	412	1	1
TOTAL				47

VACANTES DIFINITIVAS ENERO 2021

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 - Informática	2	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Área Salud - Droguería	1	1	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	1	4	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Área Salud – Enfermería	1	3	Provisto en Provisionalidad
Auxiliar Área Salud – Enfermería	1	5	Vacante
Auxiliar Área Salud – Odontología	1	1	Vacante
TOTAL		20	

PRESUPUESTO PARA OPERAR EL PLAN 2021

PRESUPUESTO RECURSO HUMANO		
		2021
1000000	**GASTOS DE PERSONAL**	**18.905.499.888**
1010000	**Gastos de Administración**	**3.163.292.125**
1010100	Servicios Personales Asociados a Nómina	**798.137.348**
1010200	Servicios Personales Indirectos	**2.100.582.826**
1010300	Contribuciones Inherentes nómina al Sector Privado	**227.184.641**
1010400	Contribuciones Inherentes nómina del Sector Público	**37.387.310**
1020010	**Gastos de Operación**	**15.705.756.264**
1020100	Servicios Personales Asociados a Nómina	**1.216.560.959**
1020200	Servicios Personales Indirectos	**14.064.000.000**
1020300	Contribuciones Inherentes nómina al Sector Privado	**367.809.788**
1020400	Contribuciones Inherentes nómina del Sector Publico	**57.385.517**
	Otros Gastos para la Gestión del Talento Humano	**36.451.499**
	Presupuesto para Salud y Seguridad en el Trabajo	**0**
	Presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación	**5.000.000**
	Presupuesto para el Plan de Bienestar	**31.451.499**

Nota: Este presupuesto está sujeto a cambios.

PRESUPUESTO 2019: $13.934.855.881
PRESUPUESTO 2020: $17.948.533.718
PRESUPUESTO 2021: $18.905.499.888

JUAN FERNANDO RIVERA USUGA
Gerente