PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2022

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 pùblicos de la planta global de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia.

DISTRIBUCIONES DE LA INSTITUCIÓN A DICIEMBRE DE 2021

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 2021. 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 7% que debe ser actualizado según ajustes salariales de Ley.

PLANTA GLOBAL PROYECCIÓN VIGENCIA 2022						
Denominación del Empleo	Nivel de Empleo	Naturaleza	Código del cargo	Grado	Total Propuesta Plazas	Asignación Básica 2022
18 CARGOS ADMINISTRATIVOS						
Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	PF	85	2	1	8.991.729
Subdirector Administrativo y Financiero	Directivo	LNR	68	1	1	7.704.375
PU Gestión del Talento Humano	Profesional	CA	219	1	1	4.234.356
PU Planeación y Sistemas de Información	Profesional	CA	219	1	1	4.234.356
PU Gestión Logística y Administrativa	Profesional	CA	219	1	1	4.234.356
Técnico Administrativo - Tesorería	Técnico	CA	367	1	1	2.607.766
Auxiliar Administrativo	Asistencial	CA	407	1	7	1.701.831
Auxiliar Administrativo	Asistencial	CA	407	2	2	2.106.465
Auxiliar Area Salud - Sistemas	Asistencial	CA	412	2	1	2.106.465
Secretario (a)	Asistencial	CA	440	3	1	2.511.099
Auxiliar Administrativo-Contratación	Asistencial	CA	407	3	1	2.511.099
					18	
29 CARGOS ASISTENCIALES						
Subdirector Científico	Directivo	LNR	72	1	1	7.704.375
Profesional Area Salud - Coordinador Md	Profesional	CA	237	4	1	5.931.389
Profesional Servicio Social Obligatorio Md	Profesional	PF	217	3	4	5.365.711
PU Enfermero (a)	Profesional	CA	243	1	1	4.234.356
Auxiliar Area Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	1	8	1.701.831
Auxiliar Área Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	2	8	2.106.465
Auxiliar Area Salud - Enfermería	Asistencial	CA	412	3	4	2.511.099
Auxiliar Área Salud - Odontología	Asistencial	CA	412	1	1	1.701.831
Auxiliar Area Salud - Farmacia	Asistencial	CA	412	1	1	1.701.830
TOTAL = 47 CARGOS					**29**	

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN:

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

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR NIVEL DE EMPLEO:

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

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR VACANTES:

NIVEL PROFESIONAL	NIVEL ASISTENCIAL	VACANTES VACANTES	TOTAL
5	10	6	21

TEMPORALES	DEFINITIVAS	TOTAL
0	21	21

RELACIÓN CARGOS VACANTES DIFINITIVAS A DICIEMBRE 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
Profesional Servicio Social Obligatorio Md	3	1	Vacante
TOTAL		21	

PRESUPUESTO PROVISIÓN RH VIGENCIA 2022

PROVISION DE RECURSOS PLANTA DE CARGOS		
CODIGO		2021
2.1.1	**GASTOS DE PERSONAL**	**2.840.446.750**
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	2.088.046.762
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	709.166.072
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	43.233.916
	Otros Gastos para la Gestión del Talento Humano	$ 37.451.499,00
	Presupuesto para el Sistema de GSST	0
	Presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación	6.000.000,00
	Presupuesto para el Plan de Bienestar y Estìmulos	31.451.499,00

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
04	27/01/2022	Actualización general de plan para la vigencia 2022	Angélica Múnera Vasco PU Gestión del Talento Humano