


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS DE LA E.S.E HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO



Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www.esehrudesindosoto.com		

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

1. INTRODUCCIÓN.

La gestión del talento humano es un criterio estratégico de la administración pública, con la lo que se busca, el bienestar y desarrollo de los servidores y, por otro lado, la consecución de resultados bajo los criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad

En este orden de ideas los nuevos modelos de desarrollo institucional como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contribuyen a dimensionar a la entidad E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto en su dimensión de Talento Humano.

La planeación de talento humano ocupa una importancia relevante el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades actuales y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, costos estimados de contar con dichos funcionarios y presupuesto asignado.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

2. OBJETIVO

2.1. GENERAL

Formular los lineamientos para la previsión de talento humano del E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto, con el fin de mejorar el desempeño de la entidad mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en coherencia con los principios de la función pública.

2.2. ESPECÍFICOS



- Identificar las necesidades de personal del Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Determinar el mecanismo de provisión del recurso humano del Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Estimar costos de las necesidades y asegurar su financiación.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

3. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION 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 esta ley se exponen los lineamientos generales que debe atender las entidades para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se describen los principales artículos incorporados por la norma en ese sentido:

Artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el encargado de elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 17 fija que las unidades de personal 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.



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.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

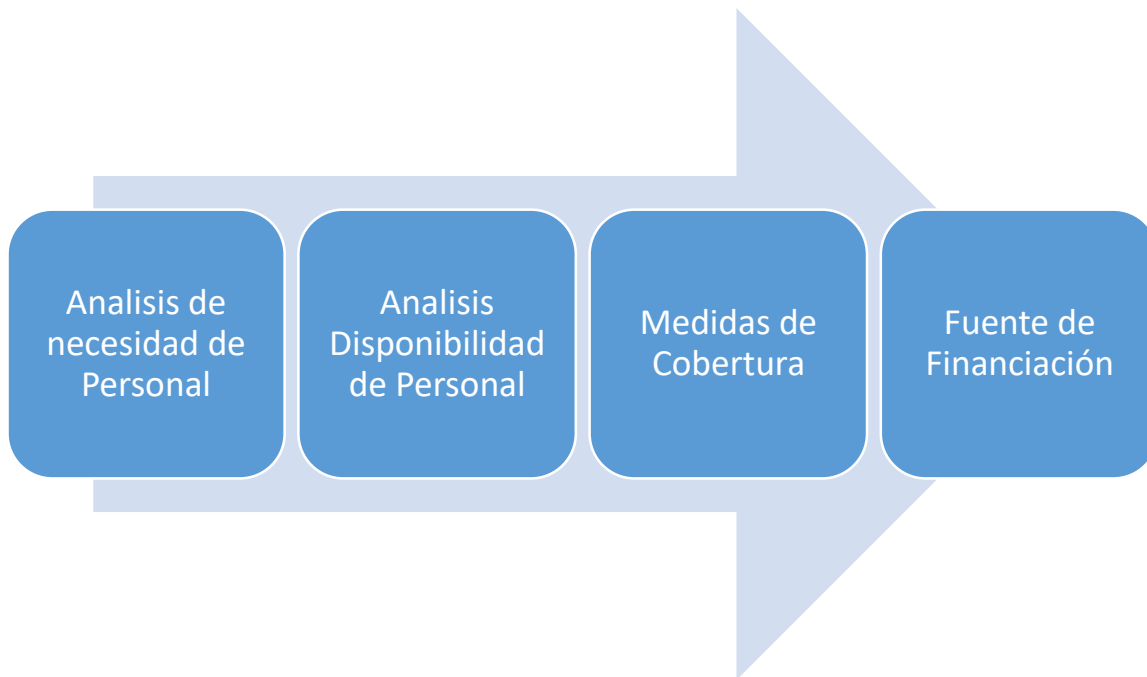
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

4. METODOLOGÍA

4.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de recursos humanos se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Acorde a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:



4.1.1. Análisis De Necesidades De Personal

En esta fase se debe realizar un examen de la distribución y estado de Provisión de la planta de personal 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.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

4.1.2. Análisis Disponibilidad De Personal

Se deben determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del Hospital de Mental Rudesindo Soto, 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.
- Revisión de actos administrativos que mencionan estructura organizacional y planta de personal.

4.1.3. Medidas De Cobertura

Se debe establecer las medidas prioritarias que la Administración que se deben poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal.

4.1.4. Fuentes De Financiación De Personal

Esta etapa debe centrarse 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.



RUBRO	NOMBRE	VALOR
211101	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 1.065.442.913
21110101	SUELDO	\$ 685.145.709
21110102	HORAS EXTRAS, FESTIVOS-RECARGOS NOCTURNOS	\$ 17.568.756
21110103	PRIMA TECNICA	\$ 17.663.822
21110104	OTROS	\$ 345.064.626
211201	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 1.134.372.566
21210208	BIENESTAR SOCIAL	\$ 25.000.000
21210210	CAPACITACION	\$ 10.000.000
2111010412	SISITEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	\$ 20.000.000

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M04 Versión:01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

*Los rubros servicios de personal asociados a la nómina, contemplan, salarios, liquidaciones, primas, dotaciones y aportes parafiscales

5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada por la E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto está conformada por un total de (60) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO
Nivel Directivo			
85	23	1	Gerente E.S.E.
90	22	1	Subgerente administrativo y Financiero
90	22	1	Subgerente de servicios de salud
Nivel Asesor			
105	20	1	Asesor de control interno
Nivel Profesional			
213	15	2	Medico Especialista
213	21	1	Medico Especialista
217	19	1	Profesional universitario – serv. Social obligatorio
219	12	1	Profesional universitario
219	17	1	Profesional universitario
222	15	1	Profesional especializado
237	16	1	Profesional universitario – área salud
243	18	2	Enfermero
Nivel Técnico			
314	11	1	Técnico operativo
314	8	1	Técnico operativo
323	12	1	Técnico área salud (trabajo social)
Nivel Asistencial			
407	7	3	Auxiliar administrativo
407	11	1	Auxiliar administrativo
412	9	24	Auxiliar área de la salud

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M04 Versión:01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

425	10	1	Secretario ejecutivo
440	5	1	Secretaria
470	6	2	Auxiliar de servicios generales
470	1	7	Auxiliar de servicios generales
477	2	2	Celador
480	3	1	Conductor
487	4	1	Operario
		60	TOTAL GENERAL

*Actualmente se tienen en vacancia 14 cargos. GTH-M02 Plan anual de Vacantes

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

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

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Se analizará el proceso para realizar la provisión de vacancias definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa, los cuales se soportarán en los respectivos actos administrativos.
- Racionalización de la planta de personal.

Las anteriores actuaciones en caso de presentarse se ejecutarán conforme a la ley dejando los actos administrativos y soportes que den evidencia de su aplicación.

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



El Hospital verificara el estado de las vacantes con la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes y actualización para futuras vigencias.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

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

El área encargada del personal del Hospital Mental Rudesindo Soto en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva.

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 presente 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 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 Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015, de igual manera se tendrá presente los temas que desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se puedan aportar en la optimización del bienestar de los trabajadores.

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.



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

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M04 Versión: 01
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Fecha: 20/11/2019

- Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero: 100%.
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero)
- Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero)
- 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)

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com