



**PLAN DE PREVISION DE
TALENTO HUMANO
GTH-PN-03**



NIT: 846000253-6

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL E.S.E. NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PN-03	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 2 DE 5	

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ESE HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS

Vigencia 2021

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que: “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 análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital Local de Puerto Asís. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la ESE Hospital Local de Puerto Asís.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO


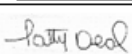

Cálculo de los empleos necesarios



A 02 de enero de 2021 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se tiene un número de 03 empleos en vacancia definitiva, de los cuales corresponden 2 Auxiliares en Salud Área Rural y 1 Trabajador Oficial; cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia, o aún no se provee el cargo.

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 12.72% de la planta de personal establecida para la ESE Hospital Local de Puerto Asís, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad.

Por lo tanto, a continuación se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.

Provisión de los Empleos:

 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera
---	---	---

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL E.S.E. NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PN-03	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 3 DE 5	

La provisión de los empleos vacantes en la ESE Hospital Local de Puerto Asís se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio. De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo, igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Determinación del tipo de provisión. Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad. Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.


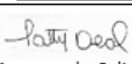

3. Análisis de perfiles: De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la GETH iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.



En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal, además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

C. Financiación Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el DAFP establezca para cada vigencia. En todo caso, La ESE Hospital Local de Puerto Asís, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

El Plan de Previsión de Talento Humano para la ESE Hospital Local de Puerto Asís, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente

 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera
---	---	---

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL E.S.E. NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PN-03	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 4 DE 5	

a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Talento Humano tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Talento Humano, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la ESE Hospital Local de Puerto Asís junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

A continuación se describen cada uno de los factores que el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece en su metodología para elaborar el plan de previsión de recursos humanos, aplicado a la ESE Hospital Local de Puerto Asís:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Siete (7) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles:
Profesional, Técnico Administrativo y Asistencial.

Empleos de Carrera Administrativa

Trece (13) empleos de Carrera Administrativa de acuerdo a los siguientes niveles:

Profesional, Técnico y Asistencial.

Provisionales de Planta

Veintinueve (29), empleos de Provisionales de Planta de acuerdo a los siguientes niveles:


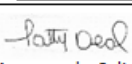

Profesional, Técnico y Asistencial.



Periodo Fijo

Cuatro (4), empleos de Periodo Fijo de acuerdo a los siguientes niveles:

Directivo, Profesional y Asistencial.

Trabajadores Oficiales

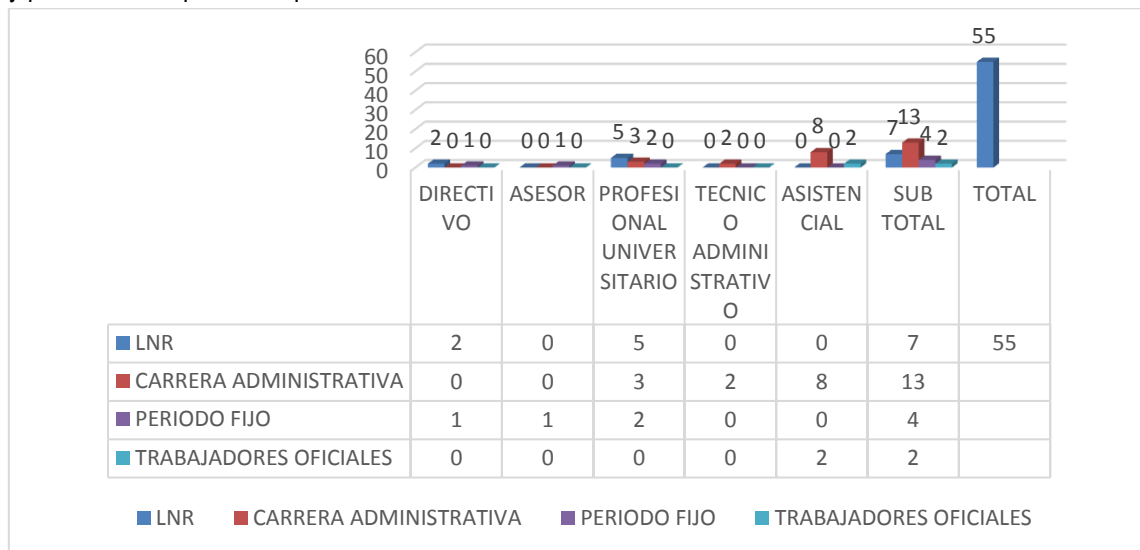
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera
---	---	---

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL E.S.E. NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO: GTH-PN-03	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 5 DE 5	

Dos (2) empleos de Trabajadores Oficiales de acuerdo al siguiente nivel:

Asistencial.


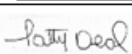

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisional de planta, se presenta a continuación:



Fuente: Planta de personal de la ESE Hospital Local de Puerto Asís

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes. Igualmente y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades. Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la administración, ésta ha considerado pertinente adelantar la actualización del estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal, aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de 3%, que corresponde al índice de inflación de 2019, se estima un costo de \$1.620.000.000.00 (Mil seiscientos veinte millones de pesos moneda corriente).

 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera
---	---	---