

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ESE HOSPITAL SAN JOSE MARSELLA



VIGENCIA 2018

INTRODUCCIÓN

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 San José Marsella**, 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 San José Marsella**.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cálculo de los empleos necesarios

A 30 de enero de 2018 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se tiene un número de 04 empleos en vacancia definitiva, es decir, donde no existe titular del empleo

Plan de Cargos y empleos vacantes

No. CARGOS	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	VACANTES
1	085	01	Gerente Empresa Social del Estado	-
1	219	02	Profesional Universitario	-
1	105	01	Asesor de Control Interno	-
1	314	02	Técnico Operativo (Almacén)	-
5	407	03	Auxiliar Administrativo	3
1	470	04	Auxiliar de Servicios Generales (Conductor)	-
1	470	05	Auxiliar de Servicios Generales (Mantenimiento)	-
1	470	06	Auxiliar de Servicios Generales (Aseo)	-
1	072	14	Subdirector Científico	-
1	243	03	Enfermero	1
4	412	01	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	-
1	412	02	Auxiliar Área de la Salud (Laboratorio Clínico)	-

En la tabla anterior se observa la distribución de los cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo a 31 de diciembre de 2017.

Se puede evidenciar que el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 4.75 % de la planta de personal establecida para la **ESE Hospital San José Marsella**.

Provisión de empleos

La provisión de los empleos vacantes en la **ESE Hospital San José Marsella**, 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 de la **ESE Hospital San José Marsella**, con el acompañamiento del Profesional Universitario, determinará 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.

Análisis de Perfiles

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (Libre Nombramiento y Remoción, o Carrera Administrativa), el área de talento Humano, 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 de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Para los nombramientos provisionales, se dará aplicación a la normativa vigente contemplada en la Ley 909 de 2004, aclarando que en la actualidad se adelanta el proceso de Convocatoria 426 de 2016, en la cual la **ESE Hospital San José Marsella**, tiene 4 cargos convocados.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.
Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia. En todo caso, la **ESE Hospital San José Marsella**, 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 respectiva.

Los costos establecidos así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son presentados a la Junta Directiva de la entidad para su correspondiente estudio y aprobación.