

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO



E.S.E. San Antonio
Rionegro, Santander

Brindamos calidad y seguridad

Dra. LUZ AIDA MANTILLA RODRIGUEZ

Gerente 2018 – 2020



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. DEFINICIONES	5
5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	5
6. PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.	6
6.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO	7
6.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS	7
6.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	8
6.4 ELABORACIÓN DE LA NÓMINA	9
6.5 INGRESO	9
7. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DEL PERSONAL	10


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

INTRODUCCIÓN.

El artículo 15 de 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”, 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 tiene 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.

Así mismo, artículos 14 y 15 de la citada norma señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

En la previsión del recurso humano se determina la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a partir del análisis de las prioridades institucionales, determinando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal, la información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Empresa Social del Estado San Antonio de Rionegro Santander, se maneja desde el proceso de Gestión de Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentra previstos ya sean de periodo, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, titularidad y aquellos empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal y se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Definir los lineamientos para la previsión de Talento Humano para la vigencia 2019 de la Empresa Social del Estado San Antonio de Rionegro Santander, con el fin de determinar la disponibilidad de personal con el cual cuenta la entidad con el propósito de cumplir los objetivos estratégicos y mejorar el desempeño organizacional mediante el desarrollo de las capacidades de los funcionarios.

2.2 Objetivos Específicos


- Identificar y medir las necesidades de personal de acorde con la misión institucional.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

3. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2014**, en ella se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Artículo 14: Señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública, es el ente competente para fijar la política de planeación y coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública en las entidades territoriales.

Artículo 17: Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a la cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recurso humano que tengan el siguiente alcance:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

a. Calculo de empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales de funciones, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas 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 seguimiento de financiación con el presupuesto asignado.

4. DEFINICIONES

- **Servidor Público:** Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, están al servicio del Estado y la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento.


- **Funcionarios:** Son las personas naturales que ejercen la función pública, establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

- **Empleados Públicos:** Se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del Estado.

- **Trabajadores Oficiales:** Aquellos que realizan las obras públicas, actividades industriales y comerciales del Estado.

5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: 1. “Todas las


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

unidades de personal o quien haga 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). Calculo 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 periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y del aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente Ley, deberán tener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

El proceso de Gestión de Recurso Humano de la Empresa Social del Estado San Antonio de Rionegro Santander, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos.

6. PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión de talento humano. Esto permite no solo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generen un grado de motivación que

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano.


Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Gestión de Talento Humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustado a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la ESE.

6.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

- En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.
- Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la institución, anualmente el área de Gestión del Talento Humano elabora los planes de recursos humanos.
- Igualmente, y de forma anualmente, el área de Gestión del Talento Humano elabora la programación de presupuesto para el año siguiente con los planes, programas y proyectos e insumos requeridos para el funcionamiento de la ESE San Antonio de Rionegro Santander.
- Todas las dependencias de la ESE deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios de personales.

6.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS


- Anualmente la Junta Directiva o quien haga sus veces fija el plan de cargos para la vigencia y la respectiva asignación del presupuesto.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

- Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente de conformidad con la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, y la política salarial del Gobierno Nacional.
- Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse de criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

6.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- La subdirección administrativa deberá elaborar le programación anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlo a cada funcionario.
- Los jefes de área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencia, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y además eventos que afecten la nómina.
- Los cambios de turnos, deben ser justificados, concertados entre las partes, presentando a la Subdirección Administrativa para su autorización con un soporte convincente.
- No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales; sin embargo, en eventos especiales se podrá autorizar un horario diferente al establecido, previa autorización y soporte de la subdirección administrativa.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

6.4 ELABORACIÓN DE LA NÓMINA


- El área de Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de la nómina de planta de personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los servidores públicos, para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de Ley, parafiscales y las autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social.
- Al inicio de cada vigencia fiscal se debe solicitar los certificados de disponibilidad presupuestal de cada uno de los conceptos o rubros presupuestales.
- Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales de 30 días y se realizara con todos los conceptos devengados y deducidos que corresponden a cada empleado.
- Además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente la nómina de prima semestral y prima de navidad.
- Para los descuentos de embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por Ley.
- Únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados en la ESE

6.5 INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

Selección

- Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE San Antonio de Rionegro Santander, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para ello se realizará estudio y análisis de las hojas de vida con la verificación de los requisitos, legalidad de títulos y entrevistas.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

- La selección de los cargos de la Gerencia Pública se realizará teniendo en cuenta la normatividad legal vigente que para el cargo lo amerita.

Vinculación.

- La provisión de los empleos se ajustará a lo establecido en la Constitución Política, la Ley vigente de acuerdo a su naturaleza y clasificación dentro de la planta de personal.

- Para la vinculación se realizará mediante acto administrativo, previo los requisitos legales y se tomará posesión juramentada ante la gerencia.

- Los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción y reinducción general y recibir el respectivo entrenamiento específico en el puesto de trabajo.


7. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

La Empresa Social del Estado San Antonio de Rionegro Santander, da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 de 2017 del 19 de Abril de 2017 “por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 forma de Provisión de Empleo dice:

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las Vacantes Definitivas: Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción será provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del encargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se promoverán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de la figura del encargo o del nombramiento provisional, en los

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

términos señalados por la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.


Las vacantes definitivas en empleo o periodo o de selección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera: La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere adoptado por el derecho preferencial a ser incorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional de Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de la convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotado las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse el proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. Una vez provistos en periodo de prueba los empleados convocados a concurso con las listas de elegibles elaborados como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generan en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

titular de algunas de las cuales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.


Parágrafo 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional: Antes de cumplirse el termino de duración del encargo, de la prorroga o nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales: Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los animadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.


En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleados temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizará la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

La Empresa Social del Estado San Antonio de Rionegro Santander, para la vigencia 2019, cuenta con la siguiente planta de personal y está actualmente conformada por 70 cargos, los cuales se refieren a continuación.

COD	GRA	DENOMINACION DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE HORAS DÍAS
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
NIVEL DIRECTIVO				
085	02	GERENTE	1	8
068	01	SUBD. ADMINISTRATIVO	1	8
NIVEL ASESOR				
105	01	ASESOR	1	8
NIVEL PROFESIONAL				
219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
NIVEL TECNICO				
367	01	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	8
367	01	TECNICO ADMINISTRATIVO (FARMAC)	1	8
NIVEL ASISTENCIAL				
407	03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	8
407	01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
470	01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	7	8
477	01	CELADOR	2	8
SUBTOTAL ADMITIVO HOSPITAL			19	

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	
	VERSIÓN: 2019	FECHA: 27-01-2019

COD	GRA	DENOMINACION DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE HORAS DÍAS
PERSONAL OPERATIVO				
NIVEL PROFESIONAL				
243	03	ENFERMERO	2	8
211	05	MEDICO GENERAL	1	8
217	04	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	8	8
217	03	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ENFERMERO)	3	8
217	03	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	1	8
237	02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (BACTERIOLOGO)	1	8
219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (TRABAJO SOCIAL)	1	8
237	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (NUTRICIONISTA DIETISTA)	1	8
NIVEL ASISTENCIAL				
480	02	CONDUCTOR	2	8
412	04	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERA)	20	8
412	02	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERA)	5	8
412	03	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (IMÁGENES DIAGNOSTICAS)	1	8
412	03	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	1	8
412	02	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (PROMOTORAS DE SALUD	4	8
SUBTOTAL OPERATIVOS			51	
TOTAL			70	

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN ANTONIO DE RIONEGRO SANTANDER	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 2019 FECHA: 27-01-2019

Igualmente cuenta con 40 colaboradores vinculados a través de contrato de prestación de servicios y 12 que sin de contrato laboral.

Por consiguiente, el propósito del plan es establecer el contexto de la institución en cuanto a la disponibilidad de personal con el cual debe contar, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales.