

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE TABIO

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2024

Tabla de contenido

1. **INTRODUCCION** 3
2. **OBJETIVO GENERAL:** 3
3. **OBJETIVOS ESPECIFICOS:** 3
4. **ALCANCE** 3
5. **RESPONSABLES** 3
6. **DESCRIPCION DEL PLAN:** 4
7. **ESTIMACION DE COSTOS DE PERSONAL** 8
8. **BIBLIOGRAFIA** 8
9. **CONTROL DE CAMBIOS:** 8
10. **REVISIÓN Y APROBACIÓN:** 8

1. INTRODUCCION

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 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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo 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 Talento Humano." En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

2. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general del Plan institucional de Previsión de Recurso Humano es definir la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar adecuadamente los cargos de la entidad, de tal manera que sea una herramienta importante en la administración del talento humano.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Calcular los empleos necesarios en la entidad.
- Capacitar a los funcionarios que ocupan los cargos vacantes.

4. ALCANCE

El plan institucional de previsión de recursos humanos va dirigido a todos los servidores y funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE TABIO.

5. RESPONSABLES

Los responsables del plan institucional de previsión de recurso humano son la Gerencia y la subgerencia administrativa quienes llevan a cabo el seguimiento al cumplimiento.

6. DESCRIPCION DEL PLAN:

6.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio a través de Decreto Ordenanza No 00248 de 2008 se transformó en Empresa Social del Estado, entendida en los términos de la Ley 100 de 1993, como una categoría especial de entidad pública, dotada, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la secretaria de Salud de Cundinamarca.

Mediante Acuerdo No 006 de 2009, la junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio, estableció la organización interna de la empresa y de igual forma por medio del Decreto No 008 de 2009, se suprimió el empleo de "Director" y se creó el empleo de "Gerente" de la empresa social del estado Código 085, en la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio (E.S.E).

Así mismo a través del artículo 1 del Acuerdo No 007 de 2009, se suprimieron los empleos de la planta establecida en el artículo 2 de la Resolución No 090 del 11 de agosto de 2008 expedida por el Director del Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio y aprobada por Resolución No 2894 del 15 de Agosto de 2008 expedida por el Secretario de Salud para el Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio, hoy Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio.

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Acuerdo No 007 del 14 de abril de 2009, y está actualmente conformada por veintiséis (26) cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, al igual que siete (7) empleos de trabajador oficial. De la Siguiente forma:

PLANTA DE PERSONAL (FUNCIONARIOS PÚBLICOS) A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 - SEGÚN ACUERDO 007 DE 2009 Y MANUAL DE FUNCIONES

CODIGO	DENOMINACION EMPLEO	No EMPELOS	NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	ESTADO DEL CARGO
0.85	GERENTE	1	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
0.90	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	1	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
0.90	SUBGERENTE CIENTIFICA	1	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE
211	MEDICO GENERAL	1	PROFESIONAL	CARRERA	EN

				ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
211	MEDICO GENERAL	1	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE
217	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO (MEDICO)	1	PROFESIONAL	RURAL	PROVISTO
217	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO (MEDICO)	1	PROFESIONAL	RURAL	PROVISTO
217	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	1	PROFESIONAL	RURAL	VACANTE
217	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIOV (ENFERMERO)	1	PROFESIONAL	RURAL	VACANTE
217	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO (LABORATORIO CLÌNICO)	1	PROFESIONAL	RURAL	VACANTE
367	TENICO ADMINISTRATIVO (presupuesto y contabilidad)	1	TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ALMACEN Y TALENTO HUMANO)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (FARMACIA)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (ESTADISTICA)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO
412	AUXLIAR AREA DE LA	1	ASISTENCIAL	CARRERA	EN

	SALUD (ENFERMERO)			ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD
412	AUXLIAR AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	5	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE
425	SECRETARIO EJECUTIVO	1	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO
	TOTAL CARGOS	**26**			

PLANTA TRABAJADORES OFICIALES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

CODIGO	DENOMINACION EMPLEO	No EMPELOS	NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	ESTADO DEL CARGO
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	PROVISTO
472	AYUDANTE	1	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	PROVISTO
480	CONDUCTOR	2	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	PROVISTO
	TOTAL CARGOS	**7**			

RESUMEN PLANTA	No EMPELOS
TOTAL CARGOS PROVISTO EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3
TOTAL CARGOS PROVISTOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	5
TOTAL CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD	6
TOTAL CARGOS PROVISTOS RURALES EN PRACTICA	2
TOTAL CARGOS PROVISTOS TRABAJADOR OFICIAL	3
TOTAL VACANCIA DEFINITIVA PLANTA DE FUNCIONARIOS PUBLICOS	10
TOTAL VACANCIA DEFINITIVA PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES	4

6.2. ANÁLISIS DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos once años, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada

mediante Acuerdo 007 de 2009, ésta No es suficiente para atender la operación actual de la E.S.E., de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio.

Por este motivo la prestación de algunos servicios de salud se hace a través de Contratación OPS para el apoyo de la gestión, que permita a la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio brindar de manera eficiente, oportuna y cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Acción en Salud.

6.2.1. ACCIONES

SELECCIÓN

Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio debe:

Cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de funciones, establecido mediante Resolución 059 del 17 de marzo de 2016.
Presentarse a entrevista formal de trabajo con el área de Recursos Humanos y pruebas específicas con el Jefe Directo según el cargo al que aplica.
Si es seleccionado, deberá presentar los documentos exigidos por el área de recursos Humanos de conformidad a lista de chequeo.

VINCULACIÓN

La provisión de los empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
La vinculación se realiza mediante Acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.
Para la prestación de algunos servicios de salud, ésta se realizará a través de Contratación OPS para el apoyo de la gestión, directamente con la oficina de contratación.
Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción de la institución y recibir entrenamiento específico en el puesto de trabajo de conformidad con el cargo a ocupar.

RETIRO O DESVINCULACION DEL PERSONAL

Con relación a la desvinculación de empleados, la entidad se sujeta a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.
El funcionario que se retira debe presentar al área de Talento Humano el “paz y salvo” diligenciado y firmados por las respectivas áreas que en éste intervienen.

El área de Almacén solicitará al funcionario en proceso de retiro, el inventario de su puesto de trabajo.
Una vez se cuente con los requerimientos mencionados de Paz y Salvo e inventario, el Hospital garantizará la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones salariales proporcionales a que tenga derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

7. ESTIMACION DE COSTOS DE PERSONAL

Para el año 2024 la estimación presupuestal en el área administrativa será de $542.294.657 y para el área asistencial será de $688.926.438

8. BIBLIOGRAFIA

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003.

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Tabla. Control de Cambios en este Documento

FECHA	VERSIÓN	No. SOLICITUD DE ACTUALIZACIÓN	CAMBIO REALIZADO	Acta No	RESPONSABLE
2021-01-15	01	Creación	Creación		Líder de Talento Humano
2022-01-14	02	Actualización	Actualización		Líder de Talento Humano
2023-01-20	03	Actualización	Actualización y ajuste de contenido		Líder de Talento Humano
2024-01-22	04	Actualización	Actualización y ajuste de contenido Anual		Líder de Talento Humano

10. REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Nombre	Maricela Torres Gutierrez	Jenny Pilar Gómez Plazas	Isabel Rocio Garzón Forero
Cargo	Líder Talento Humano	Asesora de Planeación	Gerente
	Elaboró	Revisó	Aprobó