

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

FECHA ACTUALIZACION	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
12/01/2023	Gestor Talento Humano	Calidad	Gerencia

PLAN DE PREVISIÓN

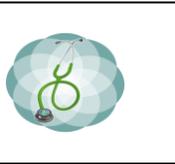


2023

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION...
2. OBJETIVO GENERAL.
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. DEFINICIONES
5. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN
6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
7. FORMACION Y CAPACITACION

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano en la función pública necesita desarrollar unos instrumentos de planificación, mediante el cual la institución realiza el análisis de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo e identifica las acciones que deben ejecutarse para cubrir las diferencias.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Departamental de Granada E.S.E. busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección. Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales

2. MARCO LEGAL

- 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 norma se fijan 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:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

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.

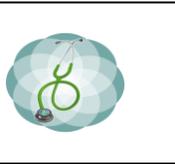
c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

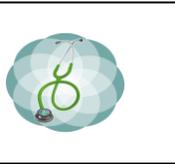
Hospital Departamental de Granada E.S.E. Cuenta con una planta de personal aprobado por la junta Directiva mediante Acuerdo 198 del 2016 conformada por doce cargos (12) A continuación, se presentan los cuadros de la Planta de personal de la entidad y su distribución:

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

CODIGO	GRADO	DENOMINACIÓN ACUERDO 198 DE 2016	HORAS	TOTAL CARGOS	CARGOS TEMPORALES
NIVEL DIRECTIVO					
085	03	Gerente Empresa Social Del Estado	240	1	0
090	02	Subgerente Administrativo	240	1	0
090	02	Subgerente Asistencial	240	1	0
090	02	Subgerente Atención Directa al Usuario	240	1	0
NIVEL ASESOR					
105	03	Asesor de Control Interno	240	1	0
NIVEL PROFESIONAL					
219	04	Profesional universitario - almacén	240	1	0
219	04	Profesional universitario - presupuesto	240	1	0
219	04	Profesional universitario - cartera	240	1	0
CARRERA ADMINISTRATIVA					
243	05	Enfermero	240	1	0
243	05	Enfermero	240	1	0
237	04	Profesional Universitario - Bacterióloga	240	1	0
NIVEL TECNICO					
367	01	Técnico Administrativo - Pagadora	240	1	0

Planta de personal de Hospital Departamental de Granada.

Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Periodo Fijo
7	3	2
TOTAL CARGOS DE PLANTA: 12		

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos vacantes del Hospital Departamental de Granada E.S.E. se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante Resolución de nombramiento, o en encargo, por el tiempo de creación del empleo y se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario realizado por el Gerente, una vez revisada la hoja de vida del candidato a ocupar la vacante por la oficina de Talento Humano sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y el procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de carrera administrativa
El no cuenta con cargos de esta naturaleza.

Racionalización de la Planta de Personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2023, el costo total de los servicios personales asociados a la nómina asciende a MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS (1'288.279.710) M.CTE, el

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-TH-PP	
		Versión 1	

cual está garantizado en su totalidad en el presupuesto de gastos, según el siguiente detalle aprobado:

CONCEPTO	TOTAL PRESUPUESTO
Factores salariales comunes	\$ 1.003.486.170
Sueldo Básico	\$ 806.069.520
Prima de servicio	\$ 36.436.865
Bonificación por servicios prestados	\$ 24.099.974
Prestaciones sociales	\$ 116.664.515
Prima de navidad	\$ 77.191.244
Prima de vacaciones	\$ 39.473.272
Prima técnica salarial	\$ 20.215.296
Contribuciones inherentes a la nomina	\$ 371.347.209
Aportes a la seguridad social en pensión	\$ 104.821.258
Aportes a la seguridad social en salud	\$ 74.248.391
Aportes a cesantías	\$ 85.550.989
Aportes a caja de compensación familiar	\$ 37.976.825
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 21.278.214
Aportes al ICBF	\$ 28.482.619
Aportes al SENA	\$ 18.988.412
Prestaciones sociales	\$ 27.603.860

El plan de previsión del talento humano de la vigencia 2023 no aplica para el Hospital Departamental de Granada E.S.E., puesto que no se encuentra cargo en provisión en ninguna de la naturaleza de los empleos: Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de carrera administrativa

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
Versión 1	11/01/2022	Nuevo
Versión 2	12/01/2023	Actualización presupuesto de costos