



RONALD ROA CASTAÑEDA
GERENTE

2019

CONTROL DE REVISIONES		
ELABORO	REVISO	APROBO
Servidores Públicos del Proceso	Equipo Asesor SIG	Líder del Proceso

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Motivo del cambio	Descripción del cambio
1	29/01/2019	Primera versión del Plan de Previsión de Talento Humano	Documentar Primera versión del Plan de Previsión de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	MARCO GENERAL.....	5
3.	REFERENCIA NORMATIVA.....	5
4.	OBJETIVOS.....	6
4.1	GENERAL.....	6
4.2	ESPECÍFICOS.....	6
5.	ALCANCE.....	7
6.	RESPONSABILIDAD.....	7
7.	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
8.	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
8.1	METODOLOGÍA MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO.....	7

1. PRESENTACIÓN

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de Talento Humano a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para promover una mejor gestión pública, es importante la gestión del Talento Humano, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal. Bajo los anteriores planteamientos, el Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E entrega a las entidades públicas el documento “Plan de Previsión del Talento Humano” que contiene los lineamientos de política, estrategias y orientaciones para su implementación.

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para el Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E, debido a que todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. Se tomó como base el estudio técnico realizado en el año 2016 denominado “Estudio Técnico Administrativo y Financiero para determinar la Viabilidad de Personal del Hospital de Yopal E.S.E”, cuya implementación se ha desarrollado de manera gradual en los años 2017 y 2018.

2. MARCO GENERAL

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión del Talento Humano, se destaca el de la planeación del Talento Humano, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planeación del Talento Humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del Talento Humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el HORO y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

3. REFERENCIA NORMATIVA

En el tema de Talento Humano la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

Formulación de la Política

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de Talento Humano al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del Talento Humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Planes de Previsión de Talento Humano

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de Talento Humano que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

Planes Estratégicos de Talento Humano

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del Talento Humano del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E, paragarantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales.

4.2 ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de Talento Humano para atender los requerimientos del Hospital en la actualidad y en posteriores vigencias.
- Crear las estrategias que permitan tener un cubrimiento de los requerimientos generados en materia de Talento Humano de manera cuantitativa y cualitativa.
- Mantener actualizada el plan de cargos de la Entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo.

5. ALCANCE

Este documento aplica para todos los empleados del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E. en la ejecución de sus procesos, el desarrollo de sus funciones y la normatividad aplicable.

6. RESPONSABILIDAD

La aplicabilidad del presente documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencias, Oficina asesora de Planeación, Talento Humano y profesionales con personal a cargo.

7. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para una adecuada planeación del Talento Humano al servicio del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E, se requerirá la respectiva coordinación con las diferentes entidades involucradas en el proceso, como son: El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil; las cuales deberán apoyar los procesos de provisión de cargos, la conformación de plantas de personal, la elaboración de los planes de vacantes, entre otros.

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Basados en el estudio técnico realizado en el año 2016 denominado “Estudio Técnico Administrativo y Financiero para determinar la Viabilidad de Personal del Hospital de Yopal E.S.E”, se establece la implementación de la previsión del Talento Humano en el HORO.

Acorde a los lineamientos establecidos por el DAFP para los procesos de rediseño y reestructuraciones administrativas, se estableció un diagnóstico situacional en los aspectos técnicos, administrativos, jurídicos, financieros y operativos, que permitieron el diseño integral y desarrollo de la prestación de los servicios de salud en la entidad realizando un análisis interno (historia, plataforma, análisis financiero, jurídico, redes, capacidad instalada) y un análisis externo (población, análisis demográfico, perfil epidemiológico, entorno político, tecnológico, económico).

Para determinar las necesidades de personal, se aplicaron las metodologías recomendadas por el DAFP para la medición de cargas de trabajo.

8.1 METODOLOGÍA MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO

Para obtener los resultados de medición de cargas de trabajo de procesos administrativos y asistenciales se tuvo en cuenta los siguientes criterios generales del estudio:

- 1) Implementación del Sistema de Información Integrado en Salud.
- 2) Implementación de la Historia Clínica Electrónica unificada.
- 3) Proceso de Acreditación en salud.

El Hospital se encuentra en la etapa de la implementación del proceso de Acreditación en Salud; el resultado de las cargas de trabajo determinó el personal requerido para el mantenimiento de dicho proceso.

Los resultados han permitido proponer ajustes o reformas necesarias en aras de lograr mayor rendimiento, calidad de vida laboral digna y una excelente prestación del servicio de salud por el Hospital.

En la parte asistencial se procedió a realizar un análisis de los procesos, Subprocesos y procedimientos ejecutados en el Hospital, teniendo en cuenta las dependencias responsables, las funciones y su ubicación dentro de la estructura legal y funcional. El formato utilizado para la Medición de Cargas de Trabajo por Dependencias, corresponde al establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, adaptado en lo que corresponde a los perfiles administrativos permitiendo un mayor análisis.

El DAFP establece para la medición de cargas de trabajo asistenciales sugiere varias herramientas con el propósito de medir los procesos misionales o asistenciales de una Empresa Social del Estado, las cuales contemplan variables como requisitos de habilitación, capacidad instalada y producción.

Las herramientas permiten medir y cuantificar el Talento Humano requerido para la prestación de los servicios, determinando si existe déficit o excedente de personal, proponiendo así los ajustes o reformas necesarias, en aras de lograr un mayor rendimiento, una calidad de vida laboral digna y una eficiente prestación del servicio del Hospital. Así mismo, las herramientas son un elemento esencial y una valiosa contribución al desarrollo de estudios técnicos en el sector público de salud, en especial, en las Empresas Sociales del Estado.

Los resultados se interpretan para cada uno de los perfiles, teniendo en cuenta el criterio de personal requerido en planta, que permite definir que el Hospital opere al 100% y se garantice la prestación del servicio en relación a la capacidad instalada habilitada. Y el criterio de personal requerido por otro tipo de vinculación el cual teniendo en cuenta costos, disponibilidad y especialidades básicas requeridas por habilitación, perfiles necesarios para la prestación del servicio.

8.2 RESULTADOS NECESIDADES DE PERSONAL

El estudio técnico arrojó unas necesidades de personal estableciendo la planta propuesta que relacionamos a continuación:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	grado	TIPO DE RESULTADO		TOTAL PLANTA PROPUESTA
				ADM	ASIS	
1. DIR	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	9	1		1
	JEFE DE OFICINA	006	19	1		1
	SUBGERENTE	090	8	2		2
Total 1. DIR				4	0	4
2. ASES	ASESOR	105	8	2		2
	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	9	1		1
Total 2. ASES				3	0	3
3. PROF	ALMACENISTA GENERAL	215	7	1		1
	ENFERMERO	243	4		62	62
	ENFERMERO SSO	243	4			0
	MEDICO GENERAL	211	6		86	86
	MEDICO GENERAL 1/2 TIEMPO	211	6			0
	MEDICO GENERAL SSO	211	6			0
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	16	12		12
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	16	5	5	10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	14	3	17
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4			0
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5			0
	TESORERO GENERAL	201	7	1		1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	4	1	36	37
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD SSO	237	4			0
	LIDER DE PROGRAMA	206	8		0	0
	MÉDICO ESPECIALISTA	213	9	0	32	32
	LIDER DE PROYECTO	208	6	0		0
Total 3. PROF				34	224	258
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	grado	TIPO DE RESULTADO		TOTAL PLANTA PROPUESTA
				ADM	ASIS	
4. TEC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	8	11		11
	TÉCNICO OPERATIVO	314	7	0		0
	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	7	1	0	0
	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	6			0
	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	6			1
Total 4. TEC				12	0	12
5. ASIS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	8		8
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2			0
	AUXILIAR AREA SALUD	412	8		216	216
	AUXILIAR AREA SALUD	412	3			0
	AUXILIAR AREA SALUD	412	6			0
	AUXILIAR AREA SALUD	412	9			0
	CONDUCTOR	480		1		1
Total 5. ASIS				9	216	225
6. TRAO	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	TO		0		0
	TECNICO OPERATIVO	TO				0
	CONDUCTOR	TO		0	0	0
	OPERARIO	TO		0		0
	AYUDANTE	TO		0		0
Total 6. TRAO				0	0	0
Total general				62	440	502

Una vez obtenidos los resultados se ha venido implementando de manera gradual el estudio técnico creando cargos para fortalecer especialmente los procesos Misionales así: Mediante acta N° 035 de fecha 30 de octubre de 2018, se aprobó crear 15 cargos de especialistas, 1 cargo de jefe de oficina asesora (Jurídica), 4 cargos de especialista de medio de tiempo, 2 cargos de médico y mediante acta N° 014 de fecha 14 de noviembre de 2018.

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL DE CARGOS
PROFESIONAL	213	9	MEDICO ESPECIALISTA	25
PROFESIONAL	213	9	MEDICO ESPECIALISTA 1/2 TIEMPO	4
PROFESIONAL	243	4	ENFERMERO	1
ASESOR	115	9	JEFE OFICINA ASESORA	1
PROFESIONAL	211	6	MEDICO GENERAL	3
PROFESIONAL	237	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	3
ASISTENCIAL	412	9	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	2