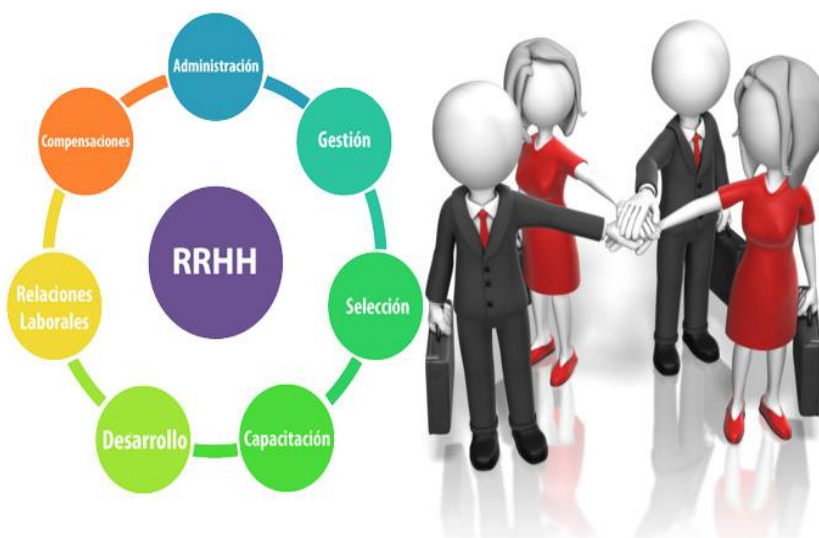


E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

(DECRETO 612 ABRIL 04 DE 2018 - DAFP)

**MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
GERENTE**



**GUAMAL MAGDALENA
2018**



**RESOLUCION No. 0126
(29 de Junio de 2018)**

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos, vigencia 2018, de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, en uso de sus facultades legales, Ley 909 de 2004, y estatutarias,

CONSIDERANDO:

Que la Planeación del Recurso Humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios; determina las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital, siendo una herramienta básica de gestión para el logro de los objetivos institucionales.

Que en la Planeación del Recurso Humano ocupa una importancia relevante el Plan de Previsión de Recursos Humanos como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal de planta, en el que se determinan las medidas de ingreso a la entidad.

Que se hace necesario definir los lineamientos para la Previsión de los Recursos Humanos de esta ESE, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE:


ARTICULO PRIMERO: Adoptar para la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, vigencia 2018, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las normas internas de esta Empresa Social del Estado que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE:

Dada en Guamal, Magdalena a los 29 días del mes de Junio de 2018


MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
Gerente E.S.E.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 1 de 11

INTRODUCCION

En la planeación del recurso humano ocupa una importancia relevante el Plan de Previsión de Recursos Humanos como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal de planta, determinará las medidas de ingreso, y se ajustará con el presupuesto asignado para la vigencia.

La gestión del recurso humano es un criterio relevante en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del recurso humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales.

1. OBJETIVOS.

Definir los lineamientos para la Previsión del recurso humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal-Magdalena, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

1.1. Objetivos específicos:

- Determinar las necesidades del recurso humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual 2018.
- Estimación de los costos de las necesidades y su apalancamiento.


2. AMBITO DE APLICACION.

Este documento es aplicable para la planta de personal de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal - Magdalena.

3. MARCO DE REFERENCIA.

3.1. Política de planeación del recurso humano.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 2 de 11

permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes.


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.

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 garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.


	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 3 de 11

- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

4. ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en 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". En dicha norma se señalan 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.
- 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:
 - 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;
 - 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;
 - Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado
- El artículo 15 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 tienen 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.
- Los artículos 14 y 15 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.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 4 de 11

formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

5. PLANES DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.


La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.
- Fuentes de financiación.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Consecuente con ello la reglamentación interna en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano (Resolución No. 2160 de 2016), estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

1. Necesidades de personal. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. Disponibilidad de personal. Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. Medidas de cobertura. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual. considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. Fuentes de financiación. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 5 de 11

6. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.

6.1. Referente metodológico general.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de esta ESE, para la vigencia 2018, se diseña acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis de disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura
- Identificación de fuentes de financiación de personal.

6.2. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos asignados por cada área de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada unidad reporta.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la planta de personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que la E.S.E. no cuenta con los recursos para ampliar su planta de personal, por lo que solo se trabaja con lo existente, intentando cubrir el mayor número de necesidades.


6.3. Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

6.4. Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la entidad debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia 2018, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 11

6.5. Procedimiento metodológico identificación de fuentes de financiación de personal.

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2018. Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos provenientes de los ingresos a la E.S.E por venta de servicios.

De llegarse a adoptar planta temporal, la financiación del costo de la misma, además de tenerse los ingresos propios que la E.S.E., disponga para ello, producto de venta de servicios, se tendrán en cuenta la posible cofinanciación con fuentes territoriales (Municipio-Departamento-Nación), así como de otras entidades de cualquier nivel, las cuales deberán considerarlos en los respectivos planes financieros que adopten, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Nacional 1376 de 2014.

7. ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.


La planta de personal permanente aprobada para la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, está conformada por un total de 43 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

CLASIFICACION POR TIPO DE VINCULACION Y NIVEL JERARQUICO:

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Código
------------------	-------------------------	--------

EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

Código	Número de cargos	Nivel	Denominación del cargo	Naturaleza del cargo
219	1	Profesional	Profesional Universitario	Libre Nombramiento y Remoción

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 7 de 11

EMPLEO PERIODO FIJO


Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	Asignación Básica Mensual del Cargo	No. Cargos Aprobados	No. Cargos Ocupados	No. Vacantes
Gerente Empresa Social del Estado	Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	Apoyo	Periodo Fijo	4.593.512	1	1	0
Jefe de Oficina	Control Interno	Directivo	Apoyo	Periodo Fijo	2.455.250	1	1	0
TOTAL						2	2	0

SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO

Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	Asignación Básica Mensual del Cargo	No. Cargos Aprobados	No. Cargos Ocupados	No. Vacantes
Profesional Servicio Social Obligatorio	Bacteriología Servicio Social Obligatorio	Profesional	Operativo	Profesional SSO	2.579.424	1	0	1
Profesional Servicio Social Obligatorio	Enfermería Servicio Social Obligatorio	Profesional	Operativo	Profesional SSO	2.579.424	1	1	0
Profesional Servicio Social Obligatorio	Medicina General Servicio Social Obligatorio	Profesional	Operativo	Profesional SSO	3.392.005	1	1	0
Profesional Servicio Social Obligatorio	Odontología Servicio Social Obligatorio	Profesional	Operativo	Profesional SSO	2.579.424	1	1	0
TOTAL						4	3	1

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	Asignación Básica Mensual del Cargo	No. Cargos Aprobados	No. Cargos Ocupados	No. Vacantes
Auxiliar Area Salud	Auxiliar en Enfermería	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.625.165	3	3	0
Auxiliar Area Salud	Auxiliar en Enfermería	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.983.530	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Auxiliar en Salud Oral	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.336.244	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Promotor	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.148.030	4	4	0
Médico General	Medicina General	Profesional	Operativo	Carrera Administrativa	4.043.458	2	2	0
Secretaria	Secretario	Asistencial	Apoyo	Carrera Administrativa	1.601.548	1	1	0
Técnico Administrativo	Almacenista	Técnico	Apoyo	Carrera Administrativa	1.587.659	1	1	0
Técnico Area Salud	Salud Ambiental	Técnico	Operativo	Carrera Administrativa	1.834.903	2	1	1
Trabajador Oficial	Celaduría o Vigilancia	Asistencial	Apoyo	Carrera Administrativa	1.063.994	1	1	0
TOTAL						16	15	1

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 8 de 11


INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

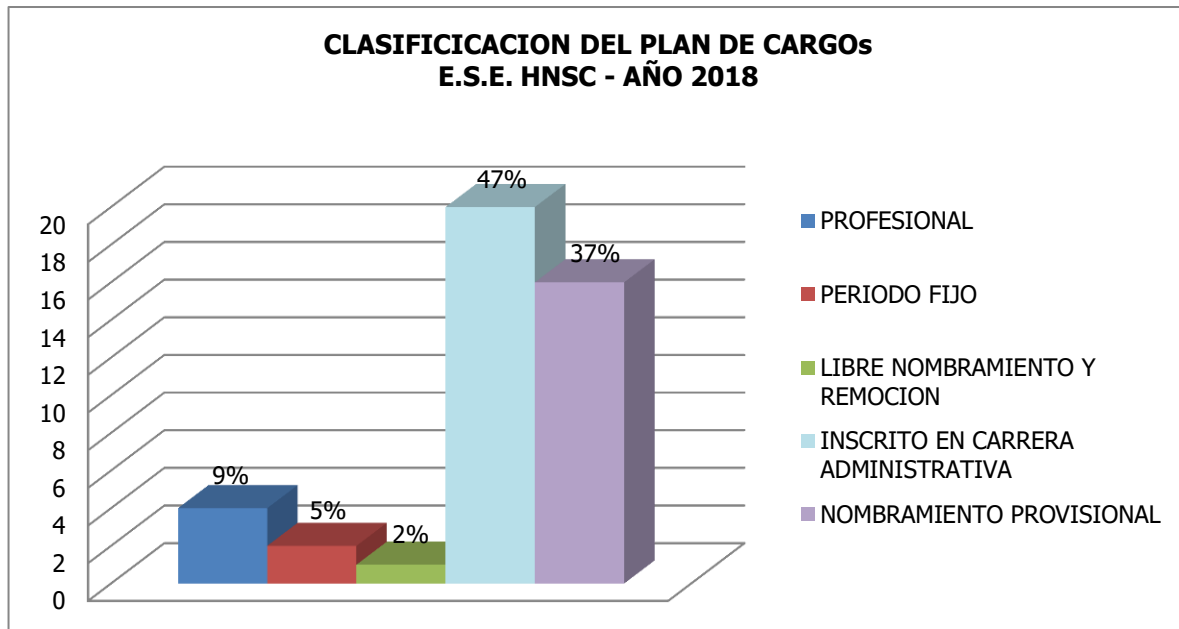
Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	Asignación Básica Mensual del Cargo	No. Cargos Aprobados	No. Cargos Ocupados	No. Vacantes
Auxiliar Administrativo	Otro	Asistencial	Apoyo	Carrera Administrativa	1.280.683	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Auxiliar en Enfermería	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.625.165	2	2	0
Auxiliar Area Salud	Laboratorio Clínico	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.550.154	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Promotor	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	1.148.030	8	5	3
Enfermero	Enfermería	Profesional	Operativo	Carrera Administrativa	3.019.745	1	1	0
Profesional Universitario Area Salud	Otro	Profesional	Operativo	Carrera Administrativa	2.598.869	1	1	0
Técnico Area Salud	Otro	Técnico	Operativo	Carrera Administrativa	1.587.659	2	2	0
Técnico Operativo	Técnico	Técnico	Apoyo	Carrera Administrativa	1.587.659	1	1	0
Trabajador Oficial	Celaduría o Vigilancia	Asistencial	Apoyo	Carrera Administrativa	1.063.994	3	3	0
TOTAL						20	17	3

8. ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE LA PLANTA DE PERSONAL.

La planta de personal de la E.S.E. con 43 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:


Naturaleza del cargo	No. de Cargos
Profesional	4
Periodo Fijo	2
Libre Nombramiento y Remoción	1
Inscrito en Carrera Administrativa	20
Nombramiento Provisional	16
TOTAL	43

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 9 de 11



Analizando la distribución de la planta se encontró una representación de los servidores del 47% son inscritos en el registro público de carrera administrativa; se evidencia la vinculación mediante nombramiento provisional de un 37%, un 9% son profesionales, un 5% de periodo fijo y el 2% corresponde a los de libre nombramiento y remoción.

Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	No. Cargos Aprobados	No. Cargos Ocupados	No. Vacantes
Auxiliar Area Salud	Promotor	Asistencial	Operativo	Carrera Administrativa	8	5	3
Profesional Servicio Social Obligatorio	Bacteriología Servicio Social Obligatorio	Profesional	Operativo	Profesional SSO	1	0	1
Técnico Area Salud	Salud Ambiental	Técnico	Operativo	Carrera Administrativa	2	1	1
TOTAL					11	6	5

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 10 de 11

9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2018, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Encargos y/o nombramiento en provisionalidad, en cargos vacantes, donde se pondere la experiencia de desempeño en el cargo y la mayor y mejor preparación académica relacionada con el mismo, de personal que venga prestando sus servicios en la ESE.
- Racionalización de la planta de personal.

10. IDENTIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA.

CODIGO PRESUPUESTAL	NOMBRE	VALOR
2	GASTOS Y COSTOS	4.409.209.712
2.1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.687.303.785
2.1.01	GASTOS DE PERSONAL	2.720.220.168
2.1.01.01	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	1.375.291.715


Como resultado de este análisis se determinó el Gasto de Personal, para la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, para la vigencia 2018 comprendida del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, en la suma de DOS MIL SETECIENTOS VEINTE MILLONES DOSCIENTOS VEINTE MIL CIENTO SESENTA Y OCHO PESOS (\$2.720.220.168) M.L.

11. INDICADORES PARA LA MEDICION DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS.

Para hacer la medición del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se tendrá en cuenta el reporte de vacantes definitivas, de cargos que se pretendan mantener en la planta de personal, por parte del encargado de la Coordinación del Talento Humano de la ESE o los encargos y/o nombramiento en provisionalidad donde se pondere la experiencia de desempeño en el cargo y la mayor y mejor preparación académica relacionada con el mismo.

12. PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

Dando continuidad a las gestiones iniciadas en el año 2017, la ESE, durante la vigencia fiscal 2018, adelantará los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como órgano competente, de inició formal al proceso de selección de personal, para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004. Para ello, la Coordinación de Talento Humano deberá proporcionar a la Comisión

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	29-JUN-2018
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 11 de 11

Nacional del Servicio Civil la información del 100% de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se pretendan mantener en la planta de personal de la ESE y que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

12.1. Racionalización de la planta.

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Coordinación de Talento Humano y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los cargos que la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, pretenda y/o determine mantener en la planta de personal y reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos, no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2018.

Adoptado mediante Resolución No. 0126 del 29 de Junio de 2018.


MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
Gerente E.S.E.