 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 1 de 11


PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E.



Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 2 de 11

INTRODUCCION

El plan de previsión de Recursos Humanos, se establece con el fin de tener el calculo de empleos necesarios para atender las necesidades actuales y futuras de la entidad para la adecuada prestación de servicios, así mismo permite identificar las necesidades de personal para la vigencia y mantener actualizado la información sobre planta global de la entidad.

Con el fin de lograr este objetivo el Hospital San Juan Bautista establece el presente plan de Provisión de Recursos Humanos , apoyándose en la guía del DAFP

1.OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal para garantizar la asignación del talento humano para la prestación de los diferentes servicios, además que sea suficiente para satisfacer las necesidades de acuerdo al análisis de la capacidad instalada, la oferta-demanda y el nivel de complejidad, facilitando de esta forma el logro de los objetivos organizacionales en manos de una gestión eficiente del talento humano, y a su vez permitir la oportuna selección de personal determinando las competencias pertinentes.

2. ALCANCE


Este documento está diseñado en el Hospital San Juan Bautista de Chaparral con el fin de cumplir con las necesidades de servicio a través de la asignación oportuna y necesaria del personal. Inicia generando y actualizando políticas de talento humano, hasta actualización de documentos y aprobación de la planeación de cargos y puestos de trabajo para la vigencia 2019

3. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- 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

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 3 de 11

- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)

CARGOS REQUERIDOS: son los cargos requeridos en la institución, acorde con los lineamientos y plan estratégico institucional para su óptimo desarrollo.

ANALISIS OCUPACIONAL (estudio del trabajo): Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo o tarea ocupacional y que lo diferencian de los demás que existen en la organización. Básicamente es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo o tareas, de los deberes y responsabilidades que comprende. Esto le da una verdadera estructura. Comprendido como un conjunto de funciones con posición definida dentro de la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. Por lo tanto puede definirse como un conjunto de funciones (tareas, operaciones y pasos) determinados que ocupa una posición formal dentro del organigrama. Esto ayuda a verificar según los servicios ofertados la necesidad del talento humano.

4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2019

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan Bautista se concibe con el fin de establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad Hospitalaria para cumplir con la misión de la entidad.


1. Análisis de la planta de personal actual

Mediante acuerdo N° 08 del 20 de NOVIEMBRE de 2018 se fijó el Plan de cargos y asignaciones Civiles del hospital San Juan Bautista para la vigencia 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, así:

Grado Salarial	CARGOS Y NIVELES	Nº Cargos
	ADMINISTRACION	
	NIVEL DIRECTIVO	
20	Gerente ESE	1
	NIVEL ASESOR	
4	Asesor oficina de control interno	1
	NIVEL PROFESIONAL	
14	Profesional universitario (R.Fin y Fisicos- R.humanos)	2
	NIVEL TÉCNICO	
13	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
13	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

16	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
	NIVEL ASISTENCIAL	
22	Secretaria Ejecutiva	1
18	Auxiliar Administrativo (auditoria medica)	1
22	Auxiliar Administrativo (RH, Contab. Cartera, C.interno)	5
11	Conductor	1
	TOTAL ADMINISTRACIÓN	17
	O P E R A C I Ó N	
	NIVEL PROFESIONAL	
16	Médico general - 8 horas	4
16	Médico general - 4 horas	2
14	Odontólogo	1
9	Profesional servicio social obligatorio (bacteriología)	1
12	Profesional servicio social obligatorio (enfermería)	1
14	Profesional servicio social obligatorio (odontología)	1
16	Profesional servicio social obligatorio (medico)	5
9	Profesional universitario área salud (Terapeuta)	1
9	Profesional universitario área salud (Optómetra)	1
13	Profesional especializado área salud (Bacterióloga)	1
18	Profesional especializado área salud (Coord. Médico)	1
12	Enfermero	1
13	Enfermero especialista	1
	NIVEL TÉCNICO	
13	Técnico área salud (imágenes diagnosticas)	1
	NIVEL ASISTENCIAL	
18	Auxiliar Administrativo (facturación)	4
22	Auxiliar Administrativo (facturacion)	1
20	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
18	Auxiliar área salud (enfermería)	44
11	Auxiliar área salud (ETV)	2
18	Auxiliar área salud (farmacia)	2
22	Auxiliar área salud (estadística)	1
18	Auxiliar área salud (odontología e higiene oral)	2
9	Auxiliares servicios generales	6
	TOTAL OPERACIÓN	85
	TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS 2018	102

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 5 de 11

Fuente : Acuerdo 08 de 2018

En el Anexo 1 se determina el Análisis de la Planta actual del Hospital San Juan Bautista

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo al análisis de la planta actual del Hospital San Juan Bautista, y al requerimiento por parte de la entidad en la contratación de supernumerarios y contratistas, es pertinente establecer las necesidades de

Analizando solo la planta directa en la actualidad la entidad tiene 102 cargos de los cuales están provistos 86 . Así mismo cuenta con 145 personas nombradas en calidad de supernumerarios por necesidades del servicio.


Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la CRA, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

6. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E DE CHAPARRAL

Teniendo en cuenta que la dinámica organizacional es cambiante, y que en la institución pueden presentarse innumerables eventualidades se puede determinar que las siguientes circunstancias pueden afectar el talento humano.

- **Cambios en la plataforma estratégica:** En un comité de gerencia, verificando el cumplimiento de los objetivos planteados para la vigencia.
- **Cambio en la estructura organizacional:** Estos cambios pueden darse si se modifica el portafolio de servicios ofertados o cambios en la tecnología adquirida.
- **Cambios en el ambiente físico:** La planta física puede cambiar de acuerdo a las necesidades de los servicios que conllevan a la adecuación de espacios. Todos los cambios que impliquen ampliaciones se deben analizar en paralelo con las necesidades del talento humano, para garantizar la prestación del servicio.
- **Cambios en la normatividad:** Las nuevas normas y legislaciones que se relacionan directamente con la gestión del talento humano, pueden afectar la prestación del servicio en cuanto no se analice debidamente el impacto de dichos cambios. Se deben informar

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 6 de 11

oportunamente para brindar una estabilidad en la planeación del personal.

7. ASPECTOS CONSIDERADOS PARA LA CONTRATACION DE SERVICIOS Y PROCESOS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

La contratación de servicios y de procesos de apoyo se realiza en el Hospital San Juan Bautista, bajo los lineamientos de manual de contratación, mediante el cual se regula y se cuenta con un proceso de selección, para verificar la idoneidad del personal.

8. ACTUALIZACION DE LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO.


Antes de que termine cada vigencia, se realiza la actualización de la planeación del personal, teniendo en cuenta la legislación vigente, la capacidad instalada y la capacidad presupuestal institucional.

Anualmente, teniendo como base la legislación vigente, las estadísticas a cerca de los servicios prestados y la complejidad de los mismos, se hace la planeación del talento humano y se hacen los ajustes necesarios para garantizar un buen servicio, así mismo, se tiene en cuenta el estudio de costos y el seguimiento que se hace del presupuesto.

De manera anual se analizan, además de datos estadísticos de cumplimiento de metas y productividad, la capacidad instalada, y con esta información se planea el talento humano de la siguiente vigencia con el estudio de costos para hacer proyección de presupuesto.

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	PARA QUÉ	CÓMO
Determinar la forma de contratación del proceso o servicio.	La Junta Directiva	Cuando se apruebe la viabilidad de la proyección de la necesidad del personal y del presupuesto.	Dar inicio a los trámites de contratación de personal.	El equipo de financiera y gerencia, llevan a junta directiva la proyección de la contratación de la siguiente vigencia o si se requiere ampliación de talento humano. Se pasa el plan de compras y servicios para contratación y el plan de cargos
Analizar la necesidad del recurso humano de acuerdo a la capacidad instalada	Todas las aéreas	Después de la exposición de necesidades	Dar cobertura a la demanda del servicio	Una vez definido los servicios que se vayan a desarrollar, se realiza el estudio de la capacidad instalada v/s el talento humano el

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 7 de 11


				cual se refiere a la cantidad de procedimiento que se puede realizar con los recursos físicos que se dispone en la institución y el recurso humano requerido para los mismos.
Definir forma de contratación del servicio o proceso	La Junta Directiva	Cuando se apruebe el proyecto de viabilidad de apertura de un nuevo servicio en junta directiva	Dar inicio a los tramites de contratación	En reunión de junta se llevará a cabo definir el tipo de contratación que se realizará para la prestación de los servicios ofertados.
Adelantar los tramites del contrato y formalización del mismo	Jefe de talento humano y área de contratación.	Una vez se recibe la notificación por la junta directiva y gerencia sobre la aprobación de la próxima contratación.	Para dar inicio a la apertura del nuevo servicio o ampliación de los mismos o ejecución de un nuevo proceso	A través de la vinculación por contratos escritos, con la documentación de soportes respectivos
Ejecutar el contrato de acuerdo con lo pactado	El personal o tercero que se contrate	Una vez formalizado el contrato, con su respectivo objeto contractual y tareas.	Para dar cumplimiento a las metas pactadas	Cumpliendo con los compromisos en los términos y condiciones pactados en el contrato
Seguimiento	Interventores	De forma mensual se verifican con informe escrito y soportes el cumplimiento de las metas planeadas	Para verificar el cumplimiento de lo pactado en lo relacionado con talento humano interventores de contrato	A través de las reuniones periódicas, aplicación de las evaluaciones, aplicación de las listas de chequeo.

9.CAPACIDAD INSTALADA VS. SUFIENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL-TOLIMA

De acuerdo a lo contemplado en la matriz de autoevaluación de la Resolución 2003 de 2014 en los estándares de Talento Humano donde cita “Los prestadores de servicios de salud determinarán la cantidad necesaria de talento humano requerido para cada uno de los servicios ofertados, de acuerdo con la capacidad instalada, la relación entre oferta y demanda, la oportunidad en la prestación y el riesgo en la atención”, a continuación se presenta el análisis del talento humano requerido en el Hospital San Juan Bautista de Chaparral-Tolima

Inicialmente se definirán algunos conceptos relacionados, continuando por la medición de la capacidad instalada así como la oferta de los servicios con que cuenta el Hospital, la demanda en la prestación,

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 8 de 11

las oportunidades de acuerdo a los servicios, los riesgos detectados en la atención y los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 2003 de 2014.

CONCEPTOS:

Capacidad Instalada: Disponibilidad de infraestructura necesaria para producir determinados bienes o servicios.

Oferta de Servicios: El conjunto de servicios disponibles para ser utilizados por la población, ya sea en forma gratuita o mediante el pago de una determinada cantidad de dinero. El análisis de la oferta se traduce en gran medida, en estudio de la competencia actual o potencial de dicho servicio.

Demanda de Servicios: Lo que un paciente quiere y por lo que está dispuesto a pagar un precio.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Oportunidad en la Prestación: Es la posibilidad que tiene el usuario de obtener los servicios que requiere, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud. Esta característica se relaciona con la organización de la oferta de servicios en relación con la demanda y con el nivel de coordinación institucional para gestionar el acceso a los servicios.


Riesgo en la Atención: Probabilidad de que se produzca un resultado adverso, o el factor que aumenta esa probabilidad.

OFERTA DE SERVICIOS-PORTAFOLIO DE SERVICIOS

CAPACIDAD INSTALADA

CAMAS	51
CAMILLAS OBSERVACION URGENCIAS	18
UNIDAD URGENCIAS	1
LABORATORIO CLINICO	1
SALAS DE CIRUGIA	2
SALAS DE PARTOS	2
CONSULTORIOS MEDICOS GENERALES	11
CONSULTORIOS ESPECIALIZADOS	4
CONSULTORIOS ENFERMERIA	3
UNIDAD TRNSFUSIO SANGUINEA	1
UNIDAD DE TERAPIA FISICA REHABILITACION Y TERAPIA RESPIRATORIA	1
UNIDAD SALUD ORAL	2
UNIDA SALUD VISUAL	1
AMBULANCIAS TRANSPORTE BASICO	2
AMBULANCIAS TRANSPORE MEDICALIZADO	2
VEHICULOS SERVICOS EXTRAMURALES	1

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 9 de 11

El Hospital San Juan Bautista cuenta con una capacidad técnico científica amplia y suficiente y cumple con todos los requisitos de ley para el cumplimiento de su misión como ESE de mediana complejidad.

REQUISITOS RESOLUCIÓN 2003 DE 2014

Consulta Externa: Cuenta con profesionales de la salud de acuerdo al servicio que oferten.

Odontología: Cuenta con odontólogo

Urgencias de baja complejidad: Médico general con certificado de formación en soporte vital avanzado y Auxiliar de Enfermería con certificado de formación en soporte vital básico.

Farmacia: Aplica lo definido en el Decreto 2200 de 2005 y la Resolución 1403 de 2007. El servicio farmacéutico de baja complejidad estará dirigido por el Químico Farmacéutico o el Tecnólogo en Regencia de Farmacia.

Hospitalización: Disponibilidad de médico general, enfermera y auxiliar en enfermería.

Radiología: Técnico o tecnólogo en radiología e imágenes diagnósticas, para la operación de equipos y adquisición de imágenes, con supervisión por especialista en radiología e imágenes diagnósticas. La interpretación de los exámenes diagnósticos será realizada por el médico especialista.

Toma de Muestra de laboratorio: Bacteriólogo y/o auxiliares de laboratorio clínico o de enfermería.

Laboratorio Clínico: Bacteriólogo o médico; éste último, con especialización en patología clínica, o en una de las áreas del laboratorio clínico.

Tamización de Cáncer de Cuello Uterino: Médico o enfermera o bacteriólogo o citohistotecnólogo o histocitotecnólogo.


Hospitalización Obstétrica de baja: Disponibilidad de: Médico general. Enfermera y Cuenta con: Auxiliar en enfermería.

Transporte Asistencia Básico: Cuenta con: Tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar en enfermería, en cualquier caso, con certificado de formación en soporte vital básico. Para transporte terrestre el conductor cumple con lo que determine para su actividad la autoridad de tránsito terrestre y adicionalmente cuenta con certificado de formación en primeros auxilios.

Esterilización: Auxiliar de Enfermería.

modalidad telemedicina: Adicional a lo exigido en todos los servicios, el personal asistencial que presta directamente el servicio bajo la modalidad de telemedicina cuenta con certificado de formación en el manejo de la tecnología utilizada por el prestador, los procesos y herramientas inherentes a la prestación de servicios bajo esta modalidad.

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 10 de 11

CANTIDAD DE TALENTO HUMANO NECESARIO

De acuerdo al análisis de la capacidad instalada, la oferta de servicios, demanda de los mismos y normatividad vigente, la institución determina que la cantidad necesaria de talento humano para satisfacer los servicios que se prestan en la E.S.E. Hospital es:

Consulta Externa:

Médicos: 2
 Enfermera: 1
 Terapeuta Física y Respiratoria: 1
 Optómetra: 1
 Nutricionista: 1
 Psicólogo: 1

Odontología:

Odontólogos: 2

Urgencias de baja complejidad:

Médico general con certificado de formación en soporte vital avanzado: 3
 Auxiliar de Enfermería con certificado de formación en soporte vital básico: 4

Farmacia:

Químico Farmacéutico: 1
 Auxiliar de Farmacia: 2

Hospitalización:

Disponibilidad
 Médico general: 1
 Enfermera: 1
 Auxiliar en enfermería: 3

Radiología:


Médico especialista en radiología e imágenes diagnósticas: 1
 Tecnólogo de RX: 4

Servicios de Telemedicina: De acuerdo a la demanda y al contrato con ITMS

Toma de Muestra de laboratorio:

Bacteriólogo: 2
 Auxiliares de laboratorio: 1

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión: 2
	PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS	Página 11 de 11

Laboratorio Clínico:

Bacteriólogo: 2

Tamización de Cáncer de Cuello Uterino:

Enfermera: 1

Hospitalización Obstétrica de baja:

Disponibilidad de:

Médico general: 1

Enfermera: 1

Cuenta con:

Auxiliar en enfermería: 1

Transporte Asistencia Básico:

Auxiliar en enfermería con certificado de formación en soporte vital básico: 2

Conductor con certificado de formación en primeros auxilios: 2

Esterilización:

Auxiliar de Enfermería: 1

6. BITÁCORA DE ACTUALIZACION

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	10/04/18	Todas	Aprobación inicial	Líder GETH
02	28/01/2019	Todas	Actualización	Líder GETH

Elaborado por: Profesional Universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019