

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE
OFICINA COORDINADORA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2018

SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO DEL VALLE.

ANTECEDENTES

En lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017, donde se determinan acciones de las políticas de alentó humano se encuentra la Gestión de Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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) Calculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales del personal de planta establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de 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 periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y al aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. 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 y 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 recurso humano.”

OBJETIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del para la vigencia 2018, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas 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 disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio efectuado por la subdirección de Desarrollo Organizacional como resultado un estudio técnico entregado por la firma contrata para tal fin y; de otra respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1ro de enero de 2018, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

1. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL

1.1 ESTUDIO TECNICO MODERNIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

En la vigencia 2016 el Ministerio de Educación Nacional suscribió con la firma PEDRO ALFONSO HERNANDEZ ABOGADOS CONSUTORES SAS el contrato No 743 DE 2016, CUYO OBJETO ES: “Prestar servicios especializados de asesoría y apoyo a la gestión del ministerio de educación nacional en las etapas de recolección, redacción, procesamiento, consolidación de las necesidades y redistribución de la planta de empleos, de acuerdo con los procesos misionales, de apoyo y los nuevos lineamientos estratégicos de la entidad”. Este contrato finalizó ejecución en diciembre de 2016 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran el Documento de Estudio Técnico y el Estudio de Perfiles y Cargas.

A partir del mes de mayo de 2017 la Subdirección de Desarrollo Organizacional efectuó con el acompañamiento técnico de la Función Pública una revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista y realiza la actualización de la propuesta de planta y costos asociados, arrojando como resultado la necesidad de incremento en el 97.5% de empleos respecto de la planta actual y del 113.9% del presupuesto anual asignado para tal fin.

1.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Educación Nacional está conformada por un total de 498 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

1. EMPLEOS PERMANENTES: 607 (INCLUIDAS VACANTES)

TIPO DEL CARGO Y NIVEL	ENCARGO	LN	PERIODO FIJO	CARRERA	PROVISIONAL	CONTRATO TRABAJO	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	3	1		151	44		22	221
TECNICO	1			19	9		2	31
ASISTENCIAL				129	60		16	205
DIRECTIVO		14	1				2	17
ASESOR		3	1				1	5
SERV.SOCIAL OBLIGATORIO			2				1	3
TRABAJADOR OFICIAL						112	13	125
TOTAL	4	18	4	299	113	112	57	607

- VACANTES DEFINITIVAS: 57
- VACANTES TEMPORALES: NO HAY

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 91 %

ANALISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la plantea de personal vigente aprobada para la vigencia 2016.

2.1 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

Para la vigencia 2018, no es posible la provisión por merito con listas de elegibles de vacantes porque nos encontramos en ley 550 de 1992 y por que tenemos en las vacantes ocupación de personal con estabilidad laboral reforzada.

2.2 Para el segundo semestre de 2018 no se tiene planteado proveer las vacantes por la restricción de ley 550 de 1992

2.3 RACIONALIZACION DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones 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 demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

III. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2018, el costo total de la planta de personal se provee en un 91% lo cual se paga con recursos aprobados por junta directiva definitivamente durante la vigencia 2017 para la vigencia del 2018.