



PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2018

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA

ROSEMBERG RINCÓN RUA
Gerente

CHÍA - CUNDINAMARCA

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 2 de 19
		Fecha: 23/07/2018

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	RESPONSABLES	4
5.	TERMINOLOGÍA	4
6.	MARCO LEGAL	5
7.	GENERALIDADES	6
7.1	Análisis Planta de personal:	6
7.2	Relación de Vacantes 2018.....	8
7.3	Diagnóstico de necesidades.....	8
7.4	Calculo costos de personal	9
8.	BIBLIOGRAFIA.....	19
9.	ANEXOS.....	19
10.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....	19
11.	CONTROL DE CAMBIOS.....	19

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 3 de 19
		Fecha: 23/07/2018

1. INTRODUCCIÓN

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

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

El plan de provisión del talento humano es herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, los mecanismos de ingreso, costos y presupuestos para cubrir lo requerido en materia de recurso humano, en todas las áreas tanto misional como de apoyo.

2. OBJETIVO

General

Definir los lineamientos para la provisión del recurso humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Chía, a fin de dar cumplimiento con las normas y el logro de los objetivos institucionales, mediante la selección de personal, teniendo en cuenta las necesidades y demanda de servicios y presupuesto.

Específicos:

Determinar las necesidades de recurso humano en sus diferentes niveles, teniendo en cuenta los perfiles, habilidades y competencias de los aspirantes de acuerdo a las normas vigentes en materia de selección, tanto el personal de planta como personal vinculado por orden de prestación de servicios.

Estimar los costos por vigencias, de conformidad con las necesidades y servicios ofertados y demandados, para cumplir con el objetivo de la entidad.

3. ALCANCE

Este documento aplica para los servidores públicos de planta y las personas vinculadas por orden de prestación de servicios (OPS).

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 4 de 19
		Fecha: 23/07/2018

4. RESPONSABLES

La dirección, los líderes de procesos, los jefes de área y jefes con personal a cargo.

5. TERMINOLOGÍA

Servidor Público:

El artículo 123 de la constitución política de 1991, define el servidor público como aquellos miembros de corporaciones públicas, empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y pro servicios, quienes están al servicio del estado y de la comunidad y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la sala de consulta y servicio civil en sui concepto 855 de 1996 al definir el servidor público así:

“Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas, territorialmente y por servicios, todos ellos están “al servicio del estado y de la comunidad” y deben ejercer sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento.

Funcionario:

La constitución en la sentencia C681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: Las personas naturales que ejercen la función pública, establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. La clasificación se remonta a la Ley 4 de 1913, la cual siguiendo el criterio finalista, definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras publicas e industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organistica, para definir los empleados públicos quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la Función Pública.

Gestión del Talento Humano:

Chaveneto Idalberto (2009) La define como el conjunto de politicqas y practicas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerencialñes, relacionados con las personas o recurwos incluido el reclutamiento, selección, capacitación recompensas y evaluacion del desempeño

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 5 de 19
		Fecha: 23/07/2018

Y Eslava Arnao (2004) afirma que “es un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque actual y futuro”.

6. MARCO LEGAL

Dentro de 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:

Todo sistema de Función Pública necesita articular unos instrumentos de planeación, 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 planeación de 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 en la planeación del talento humano resalta:

Es indispensable tener información sobre el personal que permitan un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano existentes y previsibles en el futuro, clasificadas por áreas, unidades y ambientes organizativos, cualificada por franjas de edad, antigüedad y otras variables que caracterizan al personal de la organización

La flexibilidad en los cambios producidos en la organización y su entorno.

La correcta distribución de los recursos de acuerdo a las necesidades de la entidad, así como una distribución adecuada de la carga laboral en las diferentes dependencias.

El seguimiento y actualización de las previsiones

Participación activa de los directivos en el proceso de planificación del talento humano.

En atención a la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2005, por medio del cual se expidió el decreto único reglamentario de la Función Pública no hace referencia específica a este plan.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 6 de 19
		Fecha: 23/07/2018

La ley 909 de 2004, señala los lineamiento generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores, mediante los siguientes principios:

El Departamento Administrativo de la Función pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado. Señalado en el Art 14 de la Ley 909 de 2004.

El art. 17 de la ley 909 de 2004, fija como un deber de las dependencia entidades públicas que hagan las veces de unidades de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un plan de previsión de recursos humanos, que tenga 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 cualitativas y cuantitativas de personal para el periodo 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.

7. GENERALIDADES

7.1 Análisis Planta de personal:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad existen 43 empleos en la planta de personal distribuido así:

Clasificación de la Planta de personal por niveles, clasificación jurídica y actividad

¡Error! Vínculo no válido.

Para la vigencia 2018 se presentan 14 vacantes definitivas y 2 temporales por comisión de empleados de carrera en cargos de LNR.

En este sentido, en el segundo trimestre (a 30 de junio de 2018), se adelantó el Análisis De la Planta Actual, se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta de es de 68%, si bien es cierto que la Comisión Nacional del servicio civil es la entidad responsable del proceso de selección de los empleos de carrera, la entidad tiene en la OPEC inscritos los empleos así:



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código: GTH-A-PL-002

Versión: 1

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL

Página: 7 de 19

Fecha: 23/07/2018

NIVEL	JURIDICO	MISIONAL	APOYO
DIRECTIVO	CARRERA	0	0
	LNR	0	2
	PERIOD FIJO	0	2
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	0	0
		0	4
PROFESIONAL	CARRERA	6	1
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	4	0
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	1	0
		11	1
TECNICO	CARRERA	2	3
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	0	0
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	1	1
		3	4
ASISTENCIAL	CARRERA	8	0
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	0	0
	PROVISIONAL	1	0
	VACANTE	10	1
		19	1
		33	10
TOTAL			43

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 8 de 19
		Fecha: 23/07/2018

7.2 Relación de Vacantes 2018

Nivel	Cargo	Número de vacantes
Profesional	Enfermera	1
Técnico	Técnico Operativo	2
Asistencial	Auxiliar área salud	10
	Secretaria	1



7.3 Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la E.S.E Hospital San Antonio de Chía, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con (14) vacantes establecidas en la planta de personal que corresponden a empleos de carrera administrativa, y dos vacantes temporales por comisión de sus titulares en cargos de LNR.

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la E.S.E, 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 cuenta con un déficit de empleos en la planta de personal que son suplidas por personal vinculado con Orden de prestación de servicios (OPS).

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 9 de 19
		Fecha: 23/07/2018

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

La Ley 909 de 2004 y las Normas ISO 9001:2008, NTCGP 1000:2009 y el MECI 2014, es necesario cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar los procesos de gestión humana y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la entidad.

La E.S.E ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, actividad que se realizará en un mediano plazo.

Mediante El acuerdo 010 del 17 de noviembre de 2010, se estableció la planta de personal de la E.S.E Hospital San Antonio de Chía, y el acuerdo 009 del 28 de julio de 2016 que define el Manual de Funciones y competencias laborales.

7.4 Calculo costos de personal

Cada año el el concejo superior de politica fiscal (CONFISCUN,) expide circular con directrices para establecer el presupuesto, para cada vigencia, de las empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Empresas Sociales del Estado. Para la vigencia 2018 se presenta el calculo de personal asi:



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código: GTH-A-PL-002

Versión: 1

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL

Página: 10 de 19

Fecha: 23/07/2018

COSTOS DE PERSONAL PLANTA VIGENCIA 2018

CONCEPTOS	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	VALOR PRESUPUESTO 2018	TOTALES 2018
ASIGNACION BASICA MENSUAL	511,892,784	657,007,068	1,168,899,852	1,168,899,852
AUXILIO DE ALIMENTACION	1,428,672	714,336	2,143,008	2,143,008
SUBSIDIO DE TRANSPORTE		3,145,680	3,145,680	3,145,680
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	21,323,952	31,255,725	52,579,677	52,579,677
GASTOS DE REPRESENTACION		0	0	0
PRIMA TECNICA	20,614,859	25,388,126	46,002,985	46,002,985
BONIFICACION POR SERVICIOS	15,352,559	19,375,962	34,728,521	34,728,521
PRIMA DE SERVICIOS	22,857,054	29,484,948	52,342,002	52,342,002
PRIMA DE VACACIONES	24,668,384	31,771,326	56,439,710	56,439,710
BONIFICACION DE RECREACION	2,843,849	3,650,039	6,493,888	6,493,888
VACACIONES EN DINERO	31,449,975	11,924,997	43,374,972	43,374,972
PRIMA DE NAVIDAD	51,392,467	66,190,262	117,582,729	117,582,729
	703,824,556	879,908,469	1,583,733,024	1,583,733,024
APORTES PARAFISCALES				
SENA	14,019,614	17,462,255	31,481,869	31,481,869
ICBF	21,029,422	26,193,382	47,222,804	47,222,804
CAFAM	28,039,229	34,924,510	62,963,738	62,963,738
	63,088,265	78,580,146	141,668,411	141,668,411
APORTES SEGURIDAD SOCIAL				
SALUD	48,380,654	62,307,284	110,687,938	110,687,938
PENSION	68,302,100	87,963,224	156,265,324	156,265,324
RIESGOS LABORALES	2,971,141	16,947,017	19,918,158	19,918,158
	119,653,895	167,217,525	286,871,421	286,871,421
CESANTIAS E INTERESES CESANTIAS				
CESANTIAS RETROACTIVAS	14,460,913	19,429,595	33,890,508	33,890,508
CESANTIAS LEY 50	41,214,259	52,276,522	93,490,782	93,490,782
INTERESES CESANTIAS	4,945,711	6,273,183	11,218,894	11,218,894
	60,620,884	77,979,300	138,600,183	138,600,183
	947,187,599	1,203,685,440	2,150,873,039	2,150,873,039
Otros				
Bienestar			10,000,000	
Implementacion Sistema de Salud y seguridad en el			0	
Gran total			2,160,873,039	

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 11 de 19
		Fecha: 23/07/2018

Costos de personal vinculado por OPS 2018

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA
NECESIDAD Y COSTOS DE PERSONAL ESPECIALISTA-2018

No orden	Nombre	Apellidos	Objeto del contrato	TOTAL AÑO 2018
1	FREDY LEONARDO	RUIZ	OTORRINOLARINGOLOGO	54,000,000
2	SIADO		GASTRO	21,000,000
3	MEDILAF		GASTRO	60,000,000
4	LUIS EMILIO	GOMEZ	ORTOPEDIA	37,442,730
5	ANESTESERVICE		ANESTESIA	89,720,000
6	WILMER ALBERTO	AGRESOTT	UROLOGO	114,000,000
8	JESUS EDUARDO	RAMOS VALENZUELA	GINECOLOGIA	179,280,000
9	LOUIS WILLIAM	VELASQUEZ RORIGUEZ	INTERNISTA	140,000,000
10	SALVADOR	MONROY	MAMOGRAFIAS	200,000,000
11	SALVADOR	MONROY	RAYOS X	224,000,000
12	SERGIO ALBERTO	ZARAZA	CIRUGIA GENERAL	52,000,000
13	CITOMAT			16,000,000
14	ZULMA LILIANA	MENDEZ	PATOLOGA	7,200,000
15	HORACIO	GONZALEZ	PEDIATRIA	55,770,000
16	ITMS		TELEMEDICINA	8,000,000
17		CHAVEZ	OFTALMOLOGIA	42,500,000
18		VELEZ	OFTALMOLOGIA	370,090,000
				1,671,002,730

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 12 de 19
		Fecha: 23/07/2018

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA
NECESIDADES Y COSTOS DE PERSONAL ENFERMERIA-2018

<u>No orden</u>	<u>Nombres</u>	<u>Apellidos</u>	<u>Objeto del contrato</u>	<u>TOTAL</u>	<u>AÑO</u>
				2018	
1	TANIA	RODRIGUEZ	JEFE DE ENFERMERIA	2,000,000	
2	CLAUDIA JOHANA	JAGUNA	JEFE DE ENFERMERIA-	24,600,000	
3	RAFAEL ANTONIO	MUÑOZ	JEFE DE ENFERMERIA	22,000,000	
4	KATHERINE	WILCHES	JEFE DE ENFERMERIA	20,000,000	
5	DANIELA PAOLA	LACERA	JEFE DE ENFERMERIA	4,000,000	
6	LUISA FERNANDA	ACOSTA	JEFE DE ENFERMERIA-NOCHE	16,000,000	
7	GLORIA	CABALLERO	JEFE DE ENFERMERIA-NOCHE	16,000,000	
8	ALEXANDRA	CAMARGO	JEFE DE ENFERMERIA	14,000,000	
9	LAURA	HERNANDEZ	JEFE DE ENFERMERIA	24,000,000	
10	YENNY	MARTINEZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
11	MARIA FERNANDA	FARFAN	AUXILIAR DE ENFERMERIA	8,300,000	
12	LILI JOHANA	CELY	AUXILIAR DE ENFERMERIA	4,000,000	
13	MAGALY	PILÑERO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	6,300,000	
14	LUIS	MORON	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
15	JASBLEIDY ROCIO	QUINEME	AUXILIAR DE ENFERMERIA	13,416,000	
16	ANA	ROBERTO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	13,350,000	
17	JEISON	FLAUTERO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
18	JACKELINE	SANCHEZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
19	LINEY CAROLINA	CRIOLLO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	4,000,000	
20	KATHERINE	PINILLA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	13,850,000	

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Código: GTH-A-PL-002

Versión: 1

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL

Página: 13 de 19

Fecha: 23/07/2018

No orden	Nombres	Apellidos	Objeto del contrato	TOTAL 2018	AÑO
21	MARIA EUGENIA	GUTIERREZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
22	VICKY	CORREA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
23	ANDREA	MARTIN	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,667,000	
24	MIRYAM	RODRIGUEZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
25	ROSALBA	GUTIERREZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	12,300,000	
26	JULIANA	RODRIGUEZ	AUXILIAR DE ENFERMERIA	4,000,000	
27	ROCIO	CANTOR	AUXILIAR DE ENFERMERIA	3,734,000	
28	MARISOL	NOPE	AUXILIAR DE ENFERMERIA VACUNACION	4,000,000	
29	GLADYS OLIVEROS	OLIVEROS	AUXILIAR DE LABORATORIO	3,633,000	
30	SANDRA PAULINA	CANTOR	AUXILIAR DE LABORATORIO	12,300,000	
31	ASTRID	GOMEZ	AUXILIAR DE LABORATORIO COTA	12,300,000	
32	ANGIE PAOLA	RIVEROS	AUXILIAR DE ENFERMERIA-CEXT	8,300,000	
33	CARMEN FLOR	BARRERA	AUXILIAR DE ENFERMERIA COTA	12,300,000	
34	LUISA	CIFUENTES	AUXILIAR DE ENFERMERIA COTA	12,300,000	
35	YEIMY	BONILLA	AUXILIAR DE ENFERMERIA COTA	12,300,000	
36	KAREN YULIETH	VARGAS	AUXILIAR DE LABORATORIO	8,300,000	
37	MELISSA	QUIROZ		6,300,000	
38			AUXILIAR VACUNACION COTA	6,000,000	
39	MARIA DEL ROSARIO	NEUQUE	AUXILIAR DE ENFERMERIA COTA	12,300,000	
				434,950,000	

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 14 de 19
		Fecha: 23/07/2018

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA
NECESIDADES Y COSTOS DE PERSONAL MEDICO-2018**

<u>No orden</u>	<u>Nombre</u>	<u>Apellidos</u>	<u>Objeto del contrato</u>	<u>TOTAL AÑO 2018</u>
1	FRANCISCO JOSE	AVELLANEDA	MEDICO GENERAL	79,728,000
2	ANDREA CAROLINA	NIÑO	MEDICO GENERAL	82,008,000
3	DIANA PAOLA	CASALLAS	MEDICO GENERAL	84,156,000
4	MARIA CAMILA	CONTRERAS	MEDICO GENERAL	80,352,000
5	HECTOR GUILLERMO	ROMERO	MEDICO GENERAL	47,100,000
6	VALENTINA	GARCIA	MEDICO GENERAL	47,148,000
7	DAYAN	VARGAS	MEDICO GENERAL	76,284,000
8	MILAGROS	DAZA	MEDICO GENERAL	81,360,000
9	YURI	GIRAL	MEDICO GENERAL-COTA	50,396,000
10	MAXIMO	CARRIAZO	MEDICO GENERAL-COTA	51,667,000
11	GIOVANNY	PEÑUELA	MEDICO GENERAL-COTA	5,880,000
12	CARLOS EDUARDO	SABOGAL	MEDICO GENERAL-COTA	44,132,000
13	HERNAN	CASTELLANOS	MEDICO GENERAL-COTA	42,672,000
				772,883,000

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA
NECESIDADES Y COSTOS DE PERSONAL DE APOYO-2018**

<u>No orden</u>	<u>Nombre</u>	<u>Apellidos</u>	<u>Objeto del Contrato</u>	<u>TOTAL AÑO 2018</u>
1	CLAUDIA	GOMEZ FALCON	CALIDAD	72,000,000
2	EMY ANDREA	SALCEDO	4505	33,600,000
3	ANDREA	CASTILLO	JEFE HABILITACION	42,000,000
3	EMY ANDREA	SALCEDO	ADHERENCIA GUIAS	7,500,000
4	OSCAR MAURICIO	ALFONSO	INSTRUMENTACION	21,120,000
5	DIANA DE LOS ANGELES	MEZA	TERAPIA FISICA	17,250,000
6	DIANA CAROLINA	FORERO	TERAPIA FISICA	12,000,000
7	NUBIA SOCHA	AREVALO	TERAPIA RESPIRATORIA	18,187,000
8	PIEDAD	TORRES VERA	FONOUDILOGIA	3,200,000
	C&C		FONOUDILOGIA	54,000,000



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL

Código: GTH-A-PL-002

Versión: 1

Página: 15 de 19

Fecha: 23/07/2018

<u>No orden</u>	<u>Nombre</u>	<u>Apellidos</u>	<u>Objeto del Contrato</u>	<u>TOTAL AÑO 2018</u>
9	GINA JAMILE	GONZALEZ	NUTRICION	11,500,000
10	CONSUELO ANA MERCEDES	PARRAGA	PSICOLOGIA	10,560,000
11	MIRIAM GRACIELA	LOPEZ	OPTOMETRIA	27,000,000
12	SANDRA	PARRA	SIAU	12,907,000
13	LUIS HERNANDO	TUTA	AUXILIAR FARMACIA	12,995,454
14	JOHANA	MOLINA	AUXILIAR FARMACIA	4,072,728
	YLIANA	GRANADOS		8,700,000
15	YEIMY YOHANA	LATORRE	AUXILIAR FARMACIA	4,454,544
16	SANDRA MILENA	MELO	REGENTE DE FARMACIA	10,033,000
17	WENDY	BUITRAGO	TECNICA DE RX	11,153,500
18	JENNIFER	CALDERON	TECNICA DE RX	11,923,200
19	LUCIA	TENJO	BACTERIOLOGA	18,800,000
	DIANA	MONTENEGRO		8,424,000
20	LAURA	ECHEVERRY	BACTERIOLOGA	8,820,000
21	LUZ MARINA	RUIZ	BACTERIOLOGA	16,992,000
	LAURA	RAMIRES		12,000,000
22	DIANA	ALBOR	BACTERIOLOGA	18,638,000
23	CATALINA	TORRES VERA	REFERENCIA	12,000,000
24	SAMARITANA		SUMINISTRO DE COMPONENTE SANGUINEOS	0
25	CYC		ODONTOLOGIA	351,000,000
				852,830,426

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 16 de 19
		Fecha: 23/07/2018

NECESIDADES Y COSTOS DE PERSONAL APOYO -2018

Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
ASISTENTE CONTRATACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	24,000,000
SECRETARIA SUBCIENTIFICA	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	14,400,000
ING BIOMEDICO	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	18,000,000
ACTIVOS FIJOS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
ASISTENTE GERENCIA Y SUBG ADM	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	18,000,000
PRESUPUESTO Y SEG PGIR	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	48,000,000
APOYO PRESUPUESTO	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
ARCHIVO	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	14,400,000
ARCHIVO Y FAC	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
CONTADOR	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	33,600,000
COSTOS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	24,000,000
ASISTENTE CONTABLE	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	21,600,000
APOYO ALMACEN	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	15,600,000
AUX JURIDICA INF	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	14,400,000
COORD FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	24,000,000
REVISORA CUENTAS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	14,400,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código: GTH-A-PL-002
			Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL		Página: 17 de 19
			Fecha: 23/07/2018

Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
AUXILIAR DE FACTURACION-cota	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
RIPS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	10,800,000
CARTERA	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	27,600,000
GLOSAS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
COORDINADORA CENTRO DE SALUD COTA	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	36,000,000
INGENIERO DE SISTEMAS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	30,000,000
MENSAJERIA	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,400,000
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
ASESOR JURIDICO	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	42,000,000
HONORARIOS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	33,330,000
MANTENIMIENTO	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	13,200,000
Servicios de asesoramiento sobre ciencias ambientales-Ing.	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	10,800,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,672,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 18 de 19
		Fecha: 23/07/2018

Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	12,000,000
SERVICIOS GENERALES	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
SERVICIOS GENERALES (COTA)	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	11,472,000
RESIDUOS	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	20,400,000
Salud ocupacional	Enero de 2018	12 meses	contratación directa	PROPIOS	5,000,000
					803,906,000

RESUMEN NECESIDADES Y COSTOS RH-2018
VINCULADO POR OPS

DETALLE	VALOR AÑO
ESPECIALISTAS	1,671,002,730
ENFERMERIA	434,950,000
MEDICOS	772,883,000
APOYO DIAGNOSTICO	852,830,426
APOYO ADTIVO	803,906,000
TOTAL	4,535,572,156

COSTOS PLANTA DE PERSONAL -2018

Nro. EMPLEADOS	COSTO AÑO 2018
43	2,160,873,039
GRAN TOTAL COSTOS RH AÑO	6,696,445,195

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: GTH-A-PL-002
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 19 de 19
		Fecha: 23/07/2018

Análisis de Costos 2018

Los costos totales del recurso humano ascienden a \$6.696.445.195, de los cuales el 67,73% corresponden a personal vinculado mediante orden de prestación de servicios (OPS), y el 32,26% del costo está asignado a personal de planta.

Del personal vinculado por OPS, el 82,27 % corresponde al nivel Profesional, técnico, Auxiliar que presta sus servicios en el área asistencial y el 17,72% corresponde al personal de apoyo.

8. BIBLIOGRAFIA

Carta Iberoamericana en la gestión pública (2018) Recuperado: <https://map.gob.do/wp-content/uploads/2012/03/Carta-iberoamericana-de-la-calidad.pdf>

9. ANEXOS

- Manual de Funciones
- Necesidades provisión de recursos humano
- Anexo presupuestal.

10. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma: Nombre: Driana del Carmen Páez Cargo:	Firma: Nombre: Isabel Parra Martínez Cargo: Subgerente Administrativa	Firma: Nombre: Rosemberg Rincón Rua Cargo: Gerente

11. CONTROL DE CAMBIOS			
Fecha	Versión	Cambio	Motivo