



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS V2 - 2019

**MAYOR GENERAL
CLARA ESPERANZA GALVIS DÍAZ
DIRECTORA GENERAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL**



MINDEFENSA



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

MAYOR GENERAL CLARA ESPERANZA GALVIS DÍAZ
Directora General Entidad descentralizada Adscrita al Sector Defensa
Hospital Militar Central



MINDEFENSA



PRESENTACIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “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) 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 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.

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2019 del Hospital Militar Central, que busca consolidar la información respecto del personal requerido para la operación de la entidad, así como las formas de provisión previstas de los cargos vacantes de la Entidad.



MINDEFENSA



TABLA DE CONTENIDO

METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	5
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	9
a) 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;	9
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;	10
I. Metodología de Provisión a Largo Plazo:.....	10
II. Metodología de Provisión a Corto Plazo:	11
c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”	13



MINDEFENSA



METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL

A. Metodología de levantamiento de cargas

La metodología del estudio de las cargas, se basa en el modelo de cargas laborales definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), donde se reúnen diferentes técnicas de medición de tiempos para una determinación de recurso humano, el cual sea competitivo para la ejecución de las tareas o actividades que tiene asignada cada dependencia, unidad, oficina o área. Así como se utiliza el método de la entrevista semiestructura y de la observación participativa, para la recolección de la información.

Tendiente a desarrollar el estudio de cargas laborales, se establecen los siguientes pilares:

1. Conocer la estructura interna de la institución, de tal manera que permita identificar el personal que se encuentra asignado en cada dependencia y/o servicio. Teniendo en cuenta la interacción de las mismas con los procesos que tiene establecidos la entidad.
2. Identificar y establecer los productos, procesos, procedimientos, etapas (fases) y tareas (actividades) que requiere la Institución en cada una de las dependencias de acuerdo su estructura orgánica, el manual de procesos y procedimientos.
3. Realizar la cuantificación del volumen de las actividades identificadas, así como, la medición de las mismas en función del tiempo; los cuales reflejan estándares reales de la ejecución de las actividades dentro de los procedimientos o procesos.
4. Analizar las actividades de los empleos según el nivel jerárquico, de acuerdo con el decreto 2772 del 10-08-2005, por el cual se “Establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones” En el capítulo 2 “Funciones de los empleos según su nivel jerárquico” en sus artículos 2,3,4,5 y 6.
5. Estimar la carga real y teórica de trabajo, bajo el rendimiento de cada una de las dependencias de la institución, en una jornada de trabajo establecida, y mostrar dinámicamente el resultado del estudio técnico por cada una de ellas, contemplando el margen de desviación por la calidad subjetiva del dato, en relación al volumen del trabajo y en función del tiempo, sin juzgar, el desempeño global e individual de las dependencias.

Nota: Dentro de la jornada laboral establecida, es importante aclarar que, de acuerdo a la especialidad de algunas dependencias, se tienen en cuenta los turnos rotativos.

Los pilares anteriormente mencionados, se estructuran las siguientes etapas: planeación, implementación de la metodología, consolidación y análisis de resultados; tal como se enmarca en la siguiente ilustración:



MINDEFENSA



1. Organizar la información.
2. Analizar la información.
3. Elaborar documento técnico final del estudio de cargas laborales del HOSMILC.

1. Difundir por medio de la unidad de talento humano la información acerca de las cargas laborales.
2. Capacitar al personal responsable del levantamiento de las cargas laborales.
3. Trabajo de campo.



Fuente: Elaboración Propia

B. Aplicación del método de estándares subjetivos

El método de los estándares subjetivos, determina el tiempo de cada una de las actividades descritas por proceso o procedimiento, con base en las estimaciones de volumen y en función del tiempo por las personas que realizan directamente las tareas.

Para el desarrollo de este método dentro de estudio, se tienen en cuenta las siguientes variables:

- Cantidad promedio de veces que se realiza la actividad en un mes
- Tiempo mínimo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo máximo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo promedio asignado para ejecutar la actividad en el mes

C. Aplicación del Método de Entrevista Semiestructurada

Como una de las técnicas para la recolección de información, es la entrevista semiestructurada aplicada a determinados grupos de trabajo, la cual permite crear un contexto verbal entre entrevistado y entrevistador, basándose en el diálogo y la interlocución como eje principal para la obtención de información y referencias puntuales para el cumplimiento del objetivo.



MINDEFENSA



La entrevista se basa en una guía de preguntas respecto al cargo y el tiempo de ejecución de cada función y actividad, donde simultáneamente el entrevistador, en su plena libertad, puede evocar cuestionamientos adicionales que surgen durante la interacción y permiten ahondar en detalles que proporcionan insumos relevantes. Para llevar a cabo esta técnica, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los entrevistados(as) deben estar de acuerdo con la entrevista y tener una buena disposición para la misma.
- Elaborar una guía de preguntas, que se encuentren formuladas de forma sencilla, que a su vez estimule la libre expresión de los entrevistados(as) (Kaplún, 1994), de acuerdo a los aspectos considerados importantes, es relevante evitar los debates y las controversias.

D. Aplicación del Método de Observación Participativa

Otra técnica de recolección de información utilizada, es el método de observación participativa también conocida como método del muestreo del trabajo, donde el observador se interna en el campo, participa en él y es considerado parte del campo de actuación por lo demás. La intensidad de la participación puede ir desde una “participación meramente pasiva” en el suceso, hasta desempeñar un papel definido en el campo de la actuación y, por tanto, ser necesariamente parte activa del suceso (Heinemann, 2003).

La observación participativa cuenta con una serie de ventajas:

1. El observado se experimenta directamente: este es especialmente ventajoso cuando se requiere la propia experiencia para entender mejor e interpretar de forma más adecuada el suceso.
2. Es fácil acceder a objetos a los que de otra forma sería difícil llegar.
3. Es posible captar un suceso complejo desde varias perspectivas en diversos contextos y situaciones distintas.
4. Durante la observación pueden realizarse entrevistas cualitativas o conversaciones informales que propician una mejor interpretación y plasmación del suceso.

Así como este método numera varias ventajas, también es importante conocer sus desventajas:

1. Esta forma de observación únicamente es posible cuando se pueda acceder al campo de observación, cuando el observador pueda tomar un papel adecuado para él, es decir, un papel apropiado a sus competencias, su aspecto, etc. y cuando no influya excesivamente en el suceso.
2. La objetividad de la observación, está constantemente amenazada, puesto que el observador se encuentra con el conflicto entre las exigencias de su papel y la participación en el suceso, y su tarea de realizar una observación distanciada (Heinemann, 2003).



MINDEFENSA



Las técnicas anteriormente descritas, son aplicadas para la recolección de la información de determinados grupos de interés de acuerdo a su relevancia; técnicas que a su vez son analizadas bajo el instrumento de la Matriz de Cargas Laborales, para la determinación tanto de las actividades como del personal requerido para la ejecución de las mismas.

Con base en el análisis de las cargas laborales se define la cantidad de recurso humano que requiere cada dependencia para el cumplimiento de sus objetivos, así como establecer estándares de tiempos de operación para el desarrollo de actividades y la arquitectura de los puestos de trabajo, de acuerdo a los requerimientos humanos y su respectiva planeación.

Dicha planeación del talento humano, involucra el pronóstico de la fuerza laboral que tiene como finalidad determinar los requerimientos de los trabajadores tanto en el presente como el futuro, las necesidades de entrenamiento de personal, tiempo asignado de vinculación y/o desvinculación del personal y movilidad interna de funcionarios; en términos de calidad, capacidad y ajuste a la cultura organizacional.

Teniendo en cuenta la proyección de la demanda, la estimación de la oferta, la determinación de los requerimientos de personal y la planeación de acciones para satisfacer las necesidades en recurso humano o para detectar los posibles excesos, se ha creado una herramienta ofimática propia, que permita facilitar la toma de decisiones en cuanto a la Planeación del Talento Humano donde se evidencia el personal requerido por cada una de las dependencias de la institución, junto con sus productos, actividades y tiempos de ejecución.



MINDEFENSA



IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

a) 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;

A continuación, se presenta el estado de la planta de la entidad (Aprobada Vs Activos) y los contratos de prestación de servicios discriminados por nivel.

NIVEL	PLANTA ACTIVOS	PLANTA APROBADA	No. CONTRATOS
DIRECTIVO	21	21	0
ASESOR	307	374	0
PROFESIONAL	41	48	436
TÉCNICO	41	71	71
TRABAJADOR OFICIAL	79	114	0
ASISTENCIAL	679	884	664
TOTAL	1.168	1.512	1.171

Fuente. Unidad de Talento Humano 2018

Teniendo en cuenta los escenarios de planta propuesta de acuerdo al análisis de carga laboral y adecuación de volumen adelantados en la vigencia 2017 y 2018, se presentan los escenarios de planta propuesta de acuerdo a la priorización de necesidades de personal. Al respecto, es preciso señalar que cada escenario supone la creación de cargos de planta y la disminución de contratos de prestación de servicios:

ESCENARIOS	Nº 1	Nº 2	Nº 4	Nº 5
TOTAL CARGOS PLANTA	1286	1652	1703	1930
PERFILES A CREAR	Camilleros, Auxiliares de enfermería, Enfermeras jefas, Nutricionistas, Bacteriólogas, Fisioterapeutas, Terapistas respiratorias Instrumentadoras Quirúrgicas.	Auxiliares de servicios (Enfermería – Camilleros) Servidores Misionales (Jefes enfermería- Bacteriólogos - Instrumentadoras quirúrgicas) Oficina Asesora de Comunicaciones	Auxiliares de servicios (Enfermería – Camilleros) Servidores Misionales (Jefes enfermería- Bacteriólogos - Instrumentadoras quirúrgicas) Oficina Asesora de Comunicaciones	Servidores Misionales (Médicos de diferentes especialidades) Auxiliares de servicios (Enfermería – Camilleros) Servidores Misionales (Jefes enfermería, Bacteriólogos, Instrumentadoras



MINDEFENSA



			Personal de los niveles técnico y Profesional de las áreas administrativas	quirúrgicas) Oficina Asesora de Comunicaciones Personal de los niveles técnico y Profesional de las áreas administrativas
--	--	--	--	---

Para la vigencia 2019, el presente plan estima la actualización del análisis de cargas laborales, respecto del adelantado en la vigencia anterior, para evaluar el comportamiento de las necesidades de la planta de empleos, e ir ajustando de acuerdo a las posibilidades de la planta de empleos la redistribución de los cargos activos de la misma.

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;

I. Metodología de Provisión a Largo Plazo:

Convocatoria Pública para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa: El Hospital Militar Central a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante convocatoria 638 de 2018, convocó a concurso 304 vacantes definitivas de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de empleos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 y en el capítulo IX del Decreto Ley 091 de 2007, el referido proceso tendrá las siguientes fases:

1. Convocatoria y Divulgación
2. Venta de Derechos de Participación e Inscripciones
3. Verificación de Requisitos Mínimos
4. Aplicación de Pruebas
 - 4.1 Prueba Específica Funcional (para los Niveles Profesional y Técnico). Prueba Específica Funcional o Prueba de Ejecución (para el nivel Asistencial)
 - 4.2 Prueba Valores en Defensa y Seguridad (para el Nivel Profesional)
 - 4.3 Valoración de Antecedentes
5. Conformación de Listas de Elegibles
6. Estudio de Seguridad
7. Nombramiento en Período de Prueba

Cada una de estas, contará con un término para las respectivas reclamaciones y el cronograma de éste proceso será administrado y comunicado únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



MINDEFENSA



II. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

1. **Provisión transitoria:** Los empleos de carrera administrativa convocados a concurso, se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional durante el período de desarrollo de la convocatoria y hasta que se expida lista de elegibles en firme que ordene nombramiento en período de prueba y consecuente terminación de encargo o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente, así como el respectivo respaldo presupuestal para su provisión.

Nota: En el marco de esta modalidad de provisión, el Hospital Militar Central, tendrá especial observancia para la vinculación de personal con las siguientes características:

- **Mujeres.** En cumplimiento de la Ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres.

- **Personas con algún tipo de discapacidad.** En cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, por medio del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

- **Personas pertenecientes a grupos étnicos.**

2. **Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y demás disposiciones sectoriales e internas.

La selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento SELECCIÓN - INGRESO - PERMANENCIA Y RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS

3. Movilidad.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es establecida en el artículo 2.2.5.4.1. del Decreto 648 de 2017, definido como “Movimientos de personal”, entre los que se encuentran: El traslado o permuta, el encargo, la reubicación o el ascenso.

Estos movimientos de personal se definen en los artículos 2.2.5.4.2. al 2.2.5.4.8. del Decreto 648 de 2017, así:

Artículo 2.2.5.4.2. Traslado o permuta. *Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.



MINDEFENSA



Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

Artículo 2.2.5.4.3. Reglas generales del traslado. *El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.*

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

Artículo 2.2.5.4.4. El traslado por razones de violencia o seguridad. *El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.*

Artículo 2.2.5.4.5. Derechos del empleado trasladado. *El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.*

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

Artículo 2.2.5.4.6. Reubicación. *La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.*

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Artículo 2.2.5.4.7. Encargo. *Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.*

Artículo 2.2.5.4.8. Ascenso. *El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.*

En cuanto a los traslados internos, el Hospital Militar Central establecerá el procedimiento de reubicaciones laborales, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el manual de funciones y el perfil de cada uno de los servidores de planta de la entidad.



MINDEFENSA



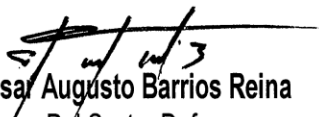
Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La estimación de costos que se presenta a continuación, corresponde a la del escenario planteado en el estudio técnico de rediseño organizacional 2018, que establece un escenario fiscal posible; sin embargo, de acuerdo a las medidas de austeridad dispuestas por el Gobierno Nacional, respecto del congelamiento de las plantas, el hospital Militar se encuentra a la espera de alguna medida de flexibilización de esta disposición que permita implementar este escenario para la laboralización de profesionales de la salud y la respectiva provisión de las vacantes creadas.

PLANTA ACTUAL	CANTIDAD	COSTO	PLANTA PROPUESTA	COSTO	VARIACIÓN DE LOS COSTOS
EMPLEADOS PÚBLICOS	1089	\$ 60.250.554.842	1208	\$ 68.765.795.963	14%
TRABAJADORES OFICIALES	79	\$ 2.632.777.158	114	\$ 2.632.777.158	0%
CONTRATISTAS	1171	\$ 18.304.570.605	939	\$ 14.768.555.877	-19%
PERSONAS VINCULADAS A LA ENTIDAD MEDIANTE OTRA MODALIDAD	Por evento	\$ 20.907.477.484	Por evento	\$ 20.907.477.484	0%
TOTAL	2339	\$ 102.095.380.089	2261	\$ 107.074.606.482	5%

Fuente. Plan anual de Adquisiciones 2018


Sandra Patricia Galeano Camacho
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa (E)
Unidad Talento Humano


Coronel César Augusto Barrios Reina
Subdirector Del Sector Defensa
Subdirección Administrativa

Proyectó: Ana Maria Cortés Herrán – Profesional Contratista UTH

Aprobó: Sandra Patricia Galeano Camacho – Jefe Unidad Talento Humano (e)



MINDEFENSA

