

## EVALUACIÓN PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO Y PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

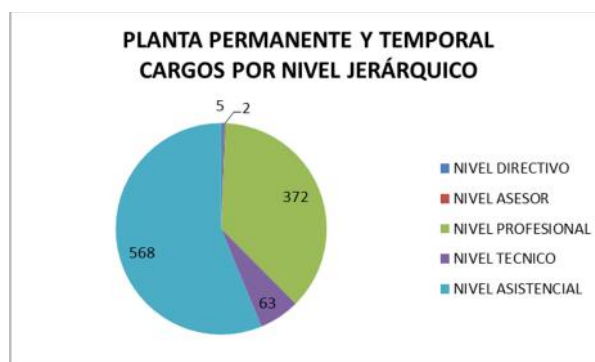
Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, considerada esta como el corazón del modelo, se busca consolidar en las entidades del estado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.

En el plan estratégico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos, así: Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos y el de Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación.

La planta de personal del Hospital Federico Lleras Acosta a 31 de diciembre de 2019, está conformada por una planta permanente de 334 cargos de los cuales se tienen provistos 314 y una planta temporal de 676 cargos de los cuales se tiene provistos 663.

La siguiente es la distribución de los empleos:

NIVEL JERARQUICO	PLANTA PERMANENTE				PLANTA TEMPORAL	TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA	TRABAJADOR OFICIAL		
NIVEL DIRECTIVO	2	3				5
NIVEL ASESOR		2				2
NIVEL PROFESIONAL		1	116		255	372
NIVEL TECNICO			8		55	63
NIVEL ASISTENCIAL			200	2	366	568
TOTAL EMPLEOS	2	6	324	2	676	1.010





En septiembre de 2014, tras una crisis financiera y administrativa inicia la intervención forzosa administrativa para administrar por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, situación que llevó a la definición de estrategias enfocadas a la racionalización y contención del gastos, razón por la cual se oferta un portafolio de servicios de acuerdo con las necesidades de la población del Tolima en los niveles de mediana y alta complejidad.

A partir del agosto de 2019 la Superintendencia Nacional de Salud dio por terminada la intervención administrativa lo que conlleva que la Gobernación del Tolima y la Junta Directiva del Hospital retomaran su administración.

El Hospital desarrollo la guía para establecer los empleos temporales del Departamento Administrativo de la Función Pública con su estudio técnico para la planta temporal para el año 2015, la cual fue provista mediante convocatoria pública a partir del mes de febrero. En el año 2015 tras los resultados de la implementación de las estrategias el Hospital presenta una estabilización lo que ha permitido aumentar gradualmente la oferta de servicios y la utilización de la capacidad ociosa.

Para el años de 2016 a 2019 la planta temporal presenta un incremento debido a la proyección de la oferta de servicios que incrementa la necesidad de personal administrativo y asistencial para cubrir las necesidades de atención enfocadas en accesibilidad, oportunidad, pertinencia y seguridad.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2019 se elaboró y fue adoptado mediante la Resolución No. 03766 del 28 de diciembre de 2018 y desde el mes de Enero de 2019 se encuentra publicado en la página web del Hospital, se tiene avance de actividades el 173%.

Se elaboró el instrumento para medición de clima laboral y se han aplicado 280 encuestas, se realizó la tabulación.

Se cuenta con el programa de cambio de cultura, el proyecto de implementación código de integridad y el proyecto de humanización. Se tiene avance de 81,5% de las actividades de integridad y del 93% de las humanización.

Se cuenta con el Programa de Bienestar Social e Incentivos y se encuentra adoptado con la Resolución 0338 del 31 de enero de 2019. Se tiene presupuesto aprobado por valor de \$80 millones para la vigencia 2019. Se han realizado actividades de salidas a los funcionarios Hacienda Nápoles y Piscilago. Se tienen actividades semanales de aeróbicos y de instructor de acondicionamiento físico en el Gimnasio del Hospital. Se han realizado actividades de pre pensionado, capacitación en humanización, entrega de incentivos y el folclorito institucional. Se celebró el día de la familia, se programó actividad para el incentivo de los mejores funcionarios al eje cafetero. y salida de los funcionarios a Tomogo. Se realizó la actividad para los niños de los funcionarios y la reunión de integración para los funcionarios de fin de año. El Hospital realizó el contrato con la Caja de Compensación COMFENALCO con ejecución de \$80 millones de pesos el 100% del presupuesto aprobado.



## PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO

La previsión del talento humano del Hospital para la vigencia 2019 se realizó contando con las necesidades de talento humano, identificando la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual en concordancia con los principios que rigen la función pública y estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

La necesidad de personal se determinó por el estudio de cargas de trabajo para la parte administrativa y de los estándares en la parte operativa en cada dependencia.

El Hospital con el Acuerdo 007 del 23 de diciembre de 2019 fijo el plan de cargos y asignaciones para la Planta Permanente del Hospital y cuenta con su respectivo manual de funciones adoptado con la Resolución 1211 de mayo 7 de 2019:

HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA DE IBAGUE - TOLIMA E. S. E.  
PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE  
ENERO - DICIEMBRE 2020

CODIGO	GRADO	NOMBRE CARGO	H. C.	NUMERO CARGOS
		COSTOS ADMINISTRATIVOS		
		NIVEL DIRECTIVO		
085	26	Gerente Empresa Social del Estado	8	1
090	22	Subgerente	8	2
006	17	Jefe de Oficina	8	1
006	17	Jefe de Oficina	8	1
		NIVEL ASESOR		
115	10	Jefe de Oficina Asesora	8	2
		NIVEL PROFESIONAL		
222	23	Profesional Especializado	8	2
222	20	Profesional Especializado	8	1
219	05	Profesional Universitario	8	2
219	05	Profesional Universitario	8	1
219	08	Profesional Universitario	8	8
219	13	Profesional Universitario	8	2
219	16	Profesional Universitario	8	2
		NIVEL TECNICO		
314	09	Técnico Operativo	8	2
367	18	Técnico Administrativo	8	1
		NIVEL ASISTENCIAL		
440	11	Secretario	8	5
407	13	Auxiliar Administrativo	8	35
		TOTAL ADMINISTRATIVOS		68
		COSTOS OPERACIONALES		
		NIVEL PROFESIONAL		
242	23	Profesional Especializado Area Salud	8	4
237	05	Profesional Universitario Area Salud 8H.	8	3
237	05	Profesional Universitario Area Salud 4H.	4	3
237	06	Profesional Universitario Area Salud	8	10
237	07	Profesional Universitario Area Salud	8	2
237	13	Profesional Universitario Area Salud	8	3
237	16	Profesional Universitario Area Salud	8	1
237	20	Profesional Universitario Area Salud	8	1
243	09	Enfermero	8	18
244	16	Enfermero Especialista	8	1
211	17	Médico General	8	7
213	21	Médico Especialista 8H.	8	37
213	21	Médico Especialista 4H.	4	9
		NIVEL TECNICO		
323	07	Técnico Área Salud	8	4
323	15	Técnico Área Salud	8	1
		NIVEL ASISTENCIAL		
412	08	Auxiliar Área Salud	8	9
412	09	Auxiliar Área Salud	8	1
412	13	Auxiliar Área Salud	8	13
412	15	Auxiliar Área Salud	8	1
412	19	Auxiliar Área Salud	8	138
		TOTAL OPERACIONALES		266
		TOTAL		334

Como resultado de los análisis se determinó las necesidades de la planta temporal y el Hospital con el Acuerdo 005 del 23 de diciembre de 2019 fijo el siguiente plan de cargos y asignaciones para la planta temporal del Hospital y cuenta con su respectivo manual de funciones adoptado con la Resolución 1212 de mayo 7 de 2019, la planta temporal se prorrogó con el Acuerdo 006 del 23 de diciembre de 2019 del 1 de enero al 30 de abril de 2020:

HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA DE IBAGUÉ - TOLIMA E.S.E.

**PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL  
ENERO - ABRIL 2020**

Código	Grado	NOMBRE CARGO	H.C.	H.C.
		<b>COSTOS ADMINISTRATIVOS</b>		
		<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
222	08	Profesional Especializado	8	1
219	08	Profesional Universitario	8	1
219	13	Profesional Universitario	8	1
219	07	Profesional Universitario	8	1
219	03	Profesional Universitario	8	2
219	02	Profesional Universitario	8	11
219	01	Profesional Universitario	8	8
		<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
367	16	Técnico Administrativo	8	1
314	05	Técnico Operativo	8	2
314	02	Técnico Operativo	8	32
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
407	05	Auxiliar Administrativo	8	55
407	04	Auxiliar Administrativo	8	4
407	01	Auxiliar Administrativo	8	19
		<b>TOTAL ADMINISTRATIVOS</b>		<b>138</b>
		<b>COSTOS OPERACIONALES</b>		
		<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
211	13	Médico General	8	17
211	11	Médico General	8	42
242	15	Profesional Especializado Área Salud	8	2
237	16	Profesional Universitario Área Salud	8	1
237	13	Profesional Universitario Área Salud	8	1
237	06	Profesional Universitario Área Salud	8	1
237	02	Profesional Universitario Área Salud	8	57
243	05	Enfermero	8	5
243	02	Enfermera	8	104
		<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
323	05	Técnico Área Salud	8	5
323	02	Técnico Área Salud	8	15
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
412	07	Auxiliar Área Salud	8	5
412	06	Auxiliar Área Salud	8	4
412	05	Auxiliar Área Salud	8	279
		<b>TOTAL OPERACIONALES</b>		<b>538</b>
		<b>TOTAL</b>		<b>676</b>

El Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué dio estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta permanente y planta temporal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, Ley 1960 de 2019 por medio de la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo.



El Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué está participando en la Convocatoria Pública No. 426 de 2016 para proveer definitivamente 243 cargos de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, organizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en desarrollo de la Convocatoria 426 de 2016 la Comisión Nacional del Servicio Civil conformo y adopto lista de elegibles para 166 cargos, se realizó exclusión a 1 cargo, 1 elegido no acepto y 1 el elegido acepta y posterior renuncia. Teniendo un total de nombramiento en periodo de prueba de 163 en la vigencia 2019, de los cuales se tienen funcionarios que aprueban el periodo de prueba y ostentan derechos de carrera.

El Hospital solicita la lista de elegibles que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil y está en concordancia con lo estipulado en el numeral 3° del artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el Decreto 894 de 2017, el artículo 2.2.1,1.3 del Decreto 1083 de 2015, la Sentencia C-288 de 2014 y el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 648 de 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil procede a realizar el estudio técnico, y verificadas las listas de elegibles vigentes que conforman en Banco Nacional de Listas de Elegibles.

En caso de existir lista de elegibles y al ser enviadas al Hospital, le corresponde al Hospital de manera optativa, determinar la metodología adecuada para escoger a los elegibles que esta Comisión Nacional remite en las respectivas listas y así cumplir con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, Decreto 648 de 2017 y en la Sentencia C - 288 de 2014 de la Honorable Corte Constitucional, la cual dispone que la regla general para proveer las Plantas Temporales de la Rama Ejecutiva es mediante el uso de las Listas de Elegibles remitidas por la CNSC,-en los siguientes términos:

*U(.. ) Por otro lado, tampoco es cierto que la Comisión Nacional del Servicio Civil no tenga ninguna competencia en relación con los empleos temporales, pues en virtud del numeral 3°. del artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el ingreso a éstos se hace por regla general con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, por lo cual dicha Comisión tendrá una intervención en el proceso del ingreso a los empleos temporales en relación con las listas de elegibles y solamente si estas no se pueden utilizar podrá aplicarse el procedimiento especial de evaluación de las capacidades y competencias. (..)" (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

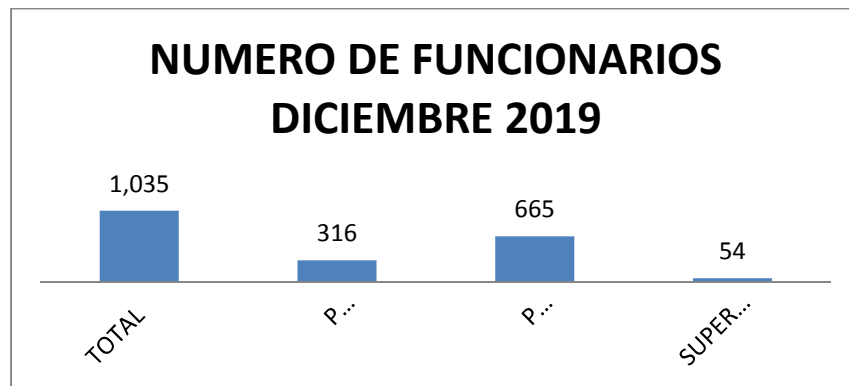
Es responsabilidad del Hospital validar las escalas salariales de las entidades territoriales a las que pertenecen los elegibles enviados, acorde a lo estipulado en el Decreto 648 de 2017 y conforme a lo expresado en la Circular No.20181000000107 de 2018 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionada con el Uso de listas para proveer empleos temporales, en los siguientes términos:

*"(...) Asignación básica salarial  
Se verificará las listas de elegibles resultado de las convocatorias que contengan empleos cuya asignación básica salarial sea la misma del empleo a proveer. En el evento que la CNSC no posea la asignación básica salarial actual para validar que sea la misma, se enviarán dichas listas sin este requisito, con el propósito que la entidad solicitante proceda a confrontar este concepto con la entidad correspondiente. (...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

El Hospital para proveer los empleos de la planta temporal dará estricto cumplimiento ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales.

El término de duración del nombramiento de los empleo de carácter temporal fue del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 por acto administrativo.

A corte 32 de diciembre el Hospital tenía la siguiente distribución de personal vinculado.



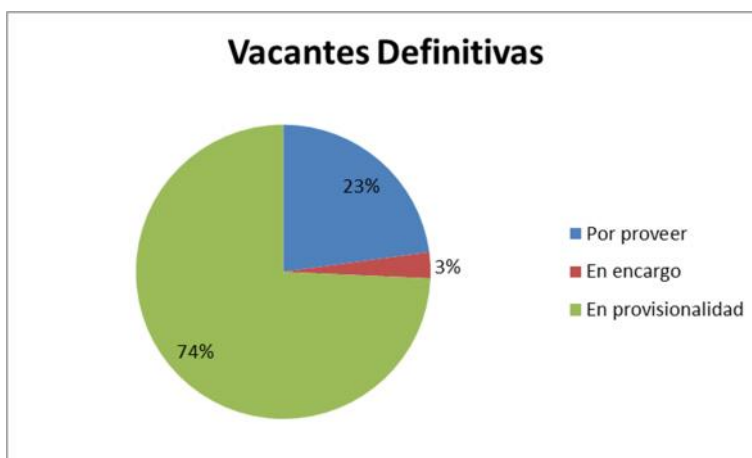
## PLAN ANUAL DE VACANTES

Con el Plan Anual de Vacantes de 2019 se administró y actualizó la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades, se hizo los reportes al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

El cuadro a continuación contempla la información de las vacantes definitivas con corte a 31 de diciembre de 2019.

VACANTES DEFINITIVAS			
Por proveer	En encargo	En provisionalidad	Total vacantes
16	2	52	70
23%	3%	74%	100%

Nota: Se tiene vacantes en proceso de posesión por lista elegibles CNSC



VICTORIA EUGENIA AVILEZ AROCA  
Profesional Universitario Gestión del Talento Humano