

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECRETARIA GENERAL

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

2018

1 de 7

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL.....	4
2. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	6
3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.....	7

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del 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 pública 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.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2.018.

Está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Dicha norma establece:

“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) 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;*
- 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.*

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento 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.”*

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Instituto se amplió con ocasión del cambio de naturaleza jurídica de establecimiento público a instituto científico y técnico con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, a través del Decreto 4109 de 2011.

Con la creación de los empleos de nivel profesional y técnico se buscó profesionalizar la planta, proyectando una mayor cobertura de la entidad, para fortalecer principalmente el área misional de la entidad.

La planta de personal actual fue aprobada mediante el Decreto 2775 del 28 de diciembre de 2012 y está actualmente conformada por 477 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			

1	Director General	0015	24
4	Asesor	1020	10
1	Profesional Especializado	2028	19
1	Profesional Universitario	2044	11
2	Técnico	3100	18
1	Conductor Mecánico	4103	14
PLANTA GLOBAL			
1	Secretario General	0037	19
5	Director Técnico	0100	19
2	Jefe de Oficina	0137	16
7	Subdirector Técnico	0150	15
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	11
1	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	11
23	Profesional Especializado	2028	23
29	Profesional Especializado	2028	22
8	Profesional Especializado	2028	21
3	Profesional Especializado	2028	20
62	Profesional Especializado	2028	19
6	Profesional Especializado	2028	18
12	Profesional Especializado	2028	17
19	Profesional Especializado	2028	15
4	Profesional Especializado	2028	14
1	Profesional Especializado	2028	13
48	Profesional Universitario	2044	11
19	Profesional Universitario	2044	09
40	Profesional Universitario	2044	07
17	Profesional Universitario	2044	05
2	Profesional Universitario	2044	03
1	Analista de Sistemas	3003	17
3	Técnico	3100	18
2	Técnico	3100	17
8	Técnico	3100	08
3	Técnico Operativo	3132	14
3	Técnico Operativo	3132	12
1	Técnico Operativo	3132	10
1	Secretario Ejecutivo	4210	22
5	Secretario Ejecutivo	4210	20

3	Operario Calificado	4169	17
11	Operario Calificado	4169	13
8	Auxiliar Administrativo	4044	14
4	Auxiliar Administrativo	4044	12
12	Auxiliar Administrativo	4044	10
2	Auxiliar Administrativo	4044	08
5	Secretario	4178	12
4	Secretario	4178	11
1	Secretario	4178	10
1	Secretario	4178	09
4	Conductor Mecánico	4103	13
5	Conductor Mecánico	4103	11
9	Auxiliar de Servicios Generales	4064	17
2	Auxiliar de Servicios Generales	4064	15
23	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11
36	Auxiliar de Servicios Generales	4064	09

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 10% de la planta de personal establecida para la entidad, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad.

2. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, contando siempre con la disponibilidad presupuestal y asignación de PAC.

Para la vigencia 2018, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de doscientos ochenta y seis (286) vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 428 de 2016.

3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2018, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público es de \$30.037.947.000 el cual es insuficiente para cubrir el costo total de la planta de personal que asciende a \$ 38.000.000.000 aproximadamente.