

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 1 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

**E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE FUNDACION**

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUAMANOS 2021**

Fundación, Magdalena Enero de 2021

gerencia@hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co
www.hospitalsanrafaeldefundacion.gov.co
Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar
Tel: 414 01 24

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 2 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD.....	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	6
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	7

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 3 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación, denominado “Modelo de Gestión de lo Humano”, se plantea para la vigencia 2021, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articula el nuevo Sistema de Gestión que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. Es por esto que establece como una de las dieciséis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano. Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.” La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano. Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS”

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. En este contexto, el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación, tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal que requiere para la vigencia 2021, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. Lo anterior enmarcado en la Ley 909 de 2004 que 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

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 4 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

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.” Para determinar las necesidades de talento humano y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad., se tuvo en cuenta:

- La Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- La Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en todas las dependencias de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, y comprende:

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 5 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

- a. Cálculo de los empleados necesarios para 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.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Responsable de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación o quien haga sus veces.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la cantidad y calidad del personal que la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación., requiere para la vigencia 2021, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 6 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

5.1. Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

5.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

a. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

b. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

c. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 7 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

d. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

e. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

6.1.1. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

6.1.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS: Planta de Personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. Con relación a estos dos aspectos, permanentemente se realiza la actualización de la Planta de Personal, derivada de las diferentes novedades reportadas, inherentes a los Procesos que se derivan de la Estructura Organizacional de la E.S.E. A 31 de diciembre de 2020, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación.

Tabla No 1: Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL	CANTIDAD	PROVISTOS	VACANTES
DIRECTIVO	1	1	
ASESOR	0	0	
ASISTENCIAL	9	6	3
PROFESIONAL	4	4	
TECNICO	3	3	
TOTAL	17	14	3

	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 8 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

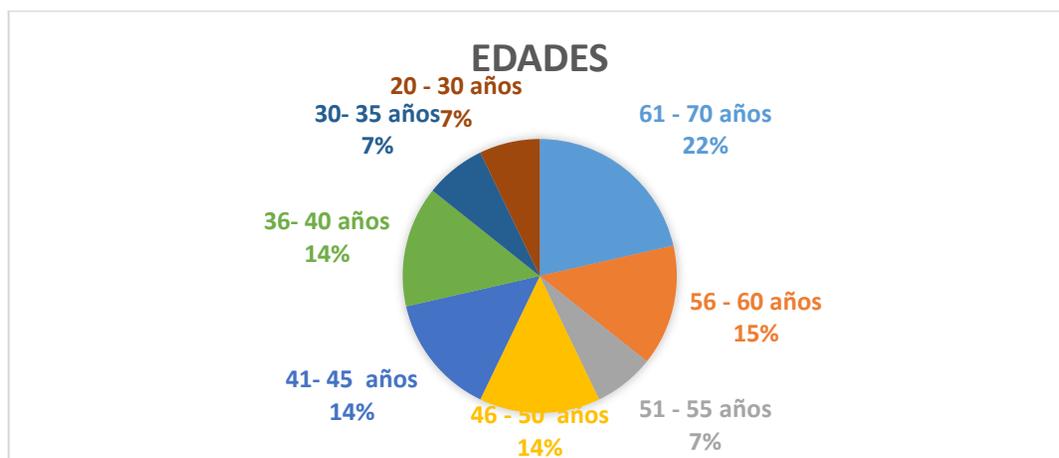
Grafica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



La planta de personal cuenta con un total de 17 empleos, de los cuales el 82% (14) se encuentran provistos y el 18% (3) se encuentran vacantes.

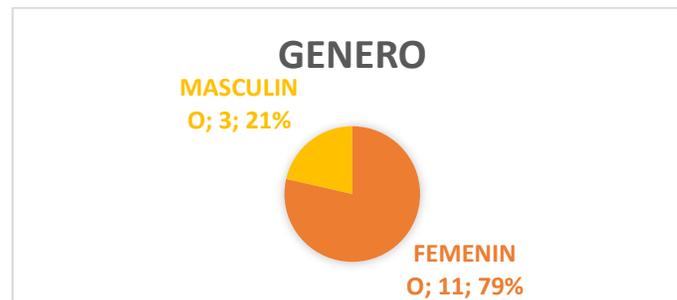
Caracterización por edad los servidores públicos.

Entre los rangos de edad de los servidores públicos (empleados públicos, los porcentajes más significativos se encuentran entre 61 - 70 años (22%), 51-55 años (7%) , 46- 50 (14%), 41-45 años (14%), 36-40 años (14%), 30-35 años (7%), y entre 20 – 30 años (7%), que en total corresponde al 100% (14 personas) del total de la Planta de Personal. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.



	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 9 de 9
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

EDADES	
61 - 70 años	3
56 - 60 años	2
51 - 55 años	1
46 - 50 años	2
41- 45 años	2
36- 40 años	2
30- 35 años	1
20 - 30 años	1
TOTAL	14



Actualmente la planta de funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación se encuentra constituida por una mayoría del 11,79% de mujeres y representada tan solo por un 3,21% de hombres.

Yelisa Marcela Jimenez Arteaga
 Profesional Responsable Talento Humano
 E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de Fundación