



**PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2023
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

CODIGO

MA-GH-APE-PL004

**MACROPROCESO APOYO
PROCESO GESTIÓN HUMANA**

VERSIÓN

V02-Ene2023

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

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE PREVISION DE
RECURSOS HUMANOS 2023**

Fundación, Magdalena Enero de 2023

Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga

Cargo: Responsable Talento Humano

Fecha: Enero 2023

Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega

Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia

Fecha: Enero 2023

Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	6
6. BIBLIOGRAFIA.....	12





1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente). Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá al Hospital concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de



servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

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 2023, 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 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. 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 2023, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

3.1 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.

4. MARCO NORMATIVO

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 aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Decreto 612 de 2018 artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo [74](#) de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los



planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año....3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

"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."

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

5.1 Planta de Personal Hospital Departamental San Rafael de Fundación.

A 31 de diciembre de 2022, la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación cuenta con 17 cargos de los cuales se encuentran provistos 11.

5.2 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

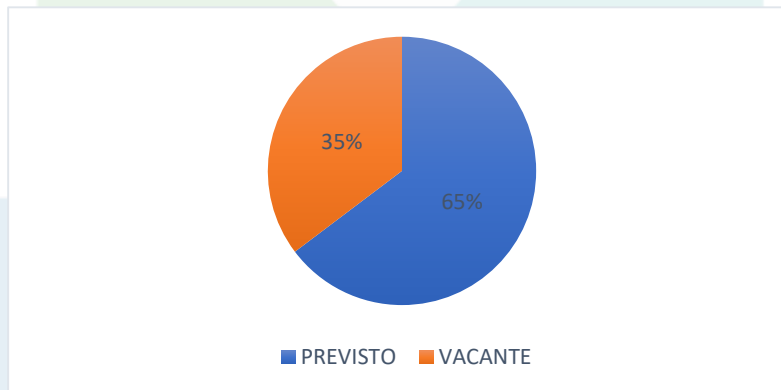
La planta de personal del Hospital, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel Asistencial con un 53%, del total de la planta:

Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga	Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega	Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez
Cargo: Responsable Talento Humano	Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia	Cargo: Gerente
Fecha: Enero 2023	Fecha: Enero 2023	Fecha: Enero 2023

NIVEL	CANTIDAD	P. FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
DIRECTIVO	1	1	0	0
ASESOR	0	0	0	0
ASISTENCIAL	9	0	5	4
PROFESIONAL	4	0	1	3
TECNICO	3	0	1	2
TOTAL	17	1	7	9

5.3 Planta de personal provista

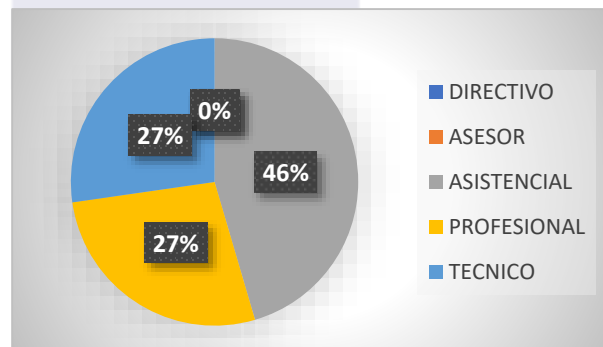
De los 17 empleos que componen la planta de personal del Hospital, se encuentran provistos 11 empleos, lo que equivale a un 65% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2022 se encontraban vigentes 6 vacantes (35%).



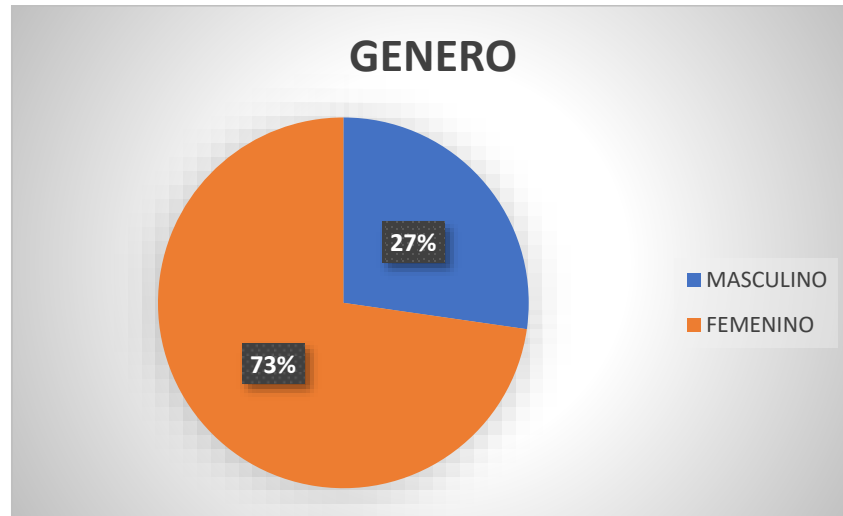
5.4 Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el Hospital es el nivel profesional con un 27%, seguido por el nivel asistencial con un 46%, nivel técnico 27%, nivel asesor 0% y un 0% para el nivel directivo.

NIVEL	PROVISTOS
DIRECTIVO	0
ASESOR	0
ASISTENCIAL	5
PROFESIONAL	3
TECNICO	3
TOTAL	11

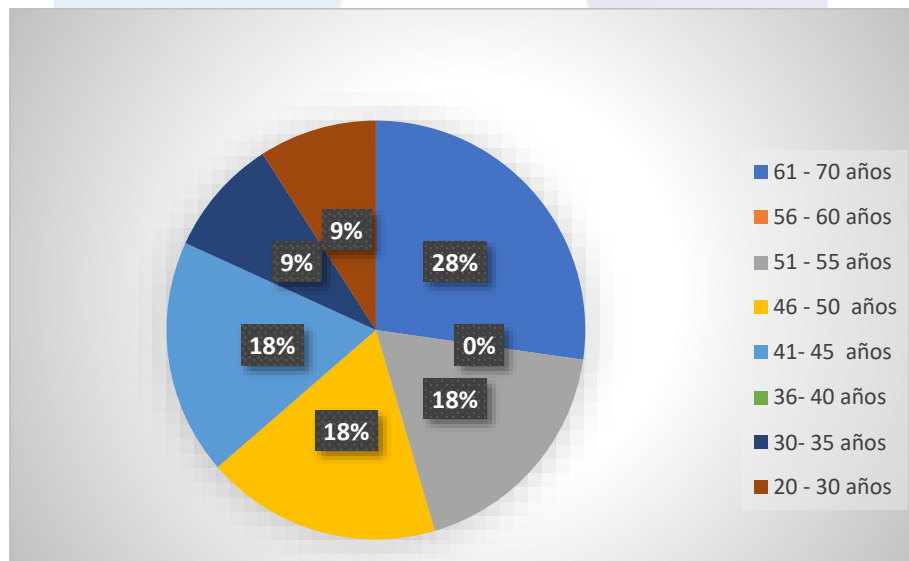


5.5 Planta de personal provista por género



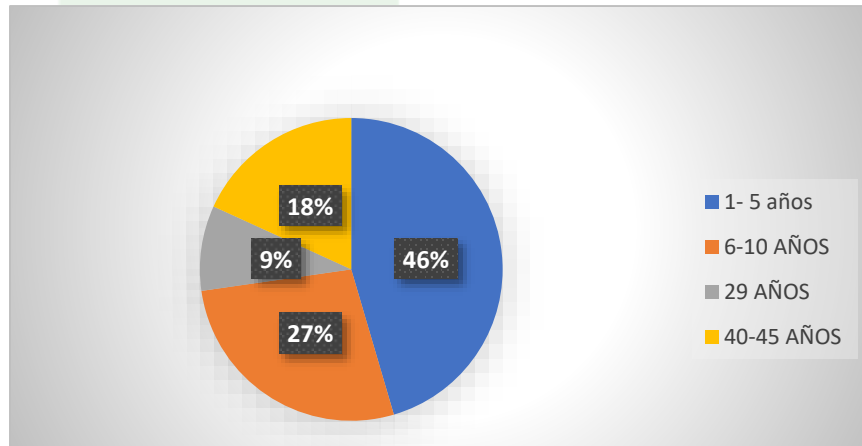
5.6 Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 61-70 años mayor presencia de un 28% de la planta provista, 51-55 años cubriendo el 18% de la planta provista, los de 46-50 años con un 18% la población, un 18% de la población está en una edad de 41-45, la población con la menor presencia equivale a un 9% en edades entre 30-35% y el restante 9% entre 20 y 30 años.

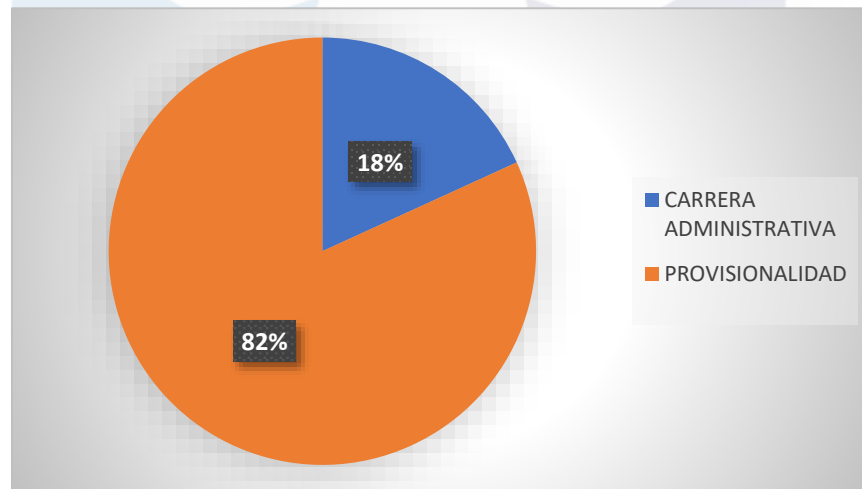


5.7 Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 75% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: el 9% se encuentra en el rango de 29 años, el 18% entre 40-45 años de servicios y el 27% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 46% restante, se distribuye en servidores que llevan 1-5 años, sin que ello supere los 43 años de servicio.



5.7 Planta de personal provista por tipo de Vinculación



En cuanto al tipo de vinculación con la entidad, en la gráfica se destaca que el 18% están en carrera administrativa y la mayor parte 82% en provisionalidad.

5.9 Caracterización planta de personal provista

Con base en los datos analizados la caracterización de la planta de personal provista del Hospital es la siguiente:

- La planta provista equivale al 65% de la planta total del Hospital.
- 62% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 73% se encuentra en el rango de edad entre los 40 – 49 años.
- 27% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 61 y 70 años.
- 46% se encuentra en el nivel jerárquico Asistencial.
- 18% son servidores de carrera administrativa y el 82% son en provisionalidad.

5.10 Detalle de planta de personal por empleos

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	N° DE CARGOS	PROVISTOS	VACANTE
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del estado	085	1	0	1
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional universitario	219	1	1	0
Enfermero	243	1	1	0
Profesional área de la Salud		2	1	1
NIVEL TECNICO				
Técnico administrativo	367	2	2	0
Técnico área de la salud	323	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar administrativo	407	2	2	0
Auxiliar área de la salud	412	7	3	4
TOTAL PLANTA DE CARGOS		17	11	6

6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1 Metodología de la provisión

Gestión de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Departamental San Rafael, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.



6.2 Determinación de la viabilidad presupuestal

El área de Presupuesto y contabilidad efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

6.3 Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, deben ser reportada a la comisión nacional del servicio para que se realice el proceso de selección mediante concurso de mérito, los empleos públicos se podrán proveer de manera nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

6.4 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

6.5 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de Gestión de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

6.7 Posibles vacantes próximas por edad de jubilación

En el marco de la Estrategia Incentivos, Estímulos y Reconocimientos/programa de Orientación al



Retiro, se determinan dos estatus pensionales:

Prepensionado: Servidores Públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo.

A corte de 31 de diciembre de 2022, se consideraron para el presente estudio 3 servidores que aún no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional, para un total de 3 servidores próximos a pensionarse

6.8 Retiros de servidores en el 2022

Durante el año 2022 en el Hospital Departamental San Rafael, se logró el retiro de una funcionaria en el empleo de profesional universitario área de la salud – Nutrición por edad de retiro forzoso.

7. Bibliografía

1. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

2. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.

3. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Plan_anual_vacantes_v1.pdf/c80b4124-df19-b09d-4f29-3146086820de?t=1612151808128