

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

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS 2024**

**Fundación, Magdalena
Enero de 2024**

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 presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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 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 aplica 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.”

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal.

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 2024, 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 2024, 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. 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 LEY 1960 DE 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos F. Versión 03 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2023-01-31 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 6 para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

DECRETO 612 DE 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

DECRETO 1083 DE 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

DECRETO 2539 DE 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

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 2023, 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.

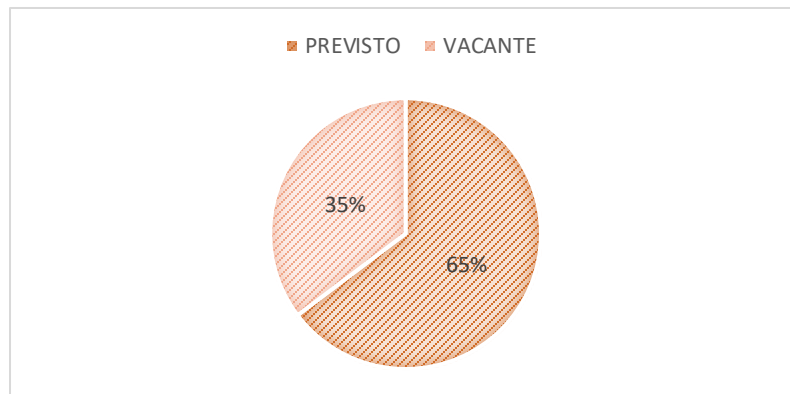
5.2 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

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:

5.3 Planta de personal provista

NIVEL	CANTIDAD	ENCARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	VACANTES
DIRECTIVO	1	1	0	0	1
ASESOR	0	0	0	0	0
ASISTENCIAL	9	0	1	4	4
PROFESIONAL	4	0	0	3	1
TECNICO	3	0	1	2	0
TOTAL	17	1	2	9	6

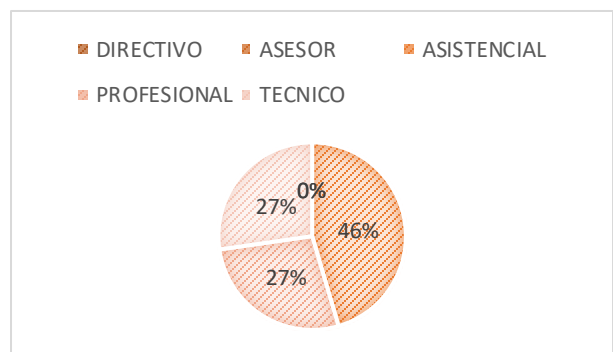
De los 17 empleos que componen la planta de personal del Hospital, se encuentran provistos 11 empleos, lo que equivale a un 65% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2023 se encontraban vigentes 6 vacantes (35%).



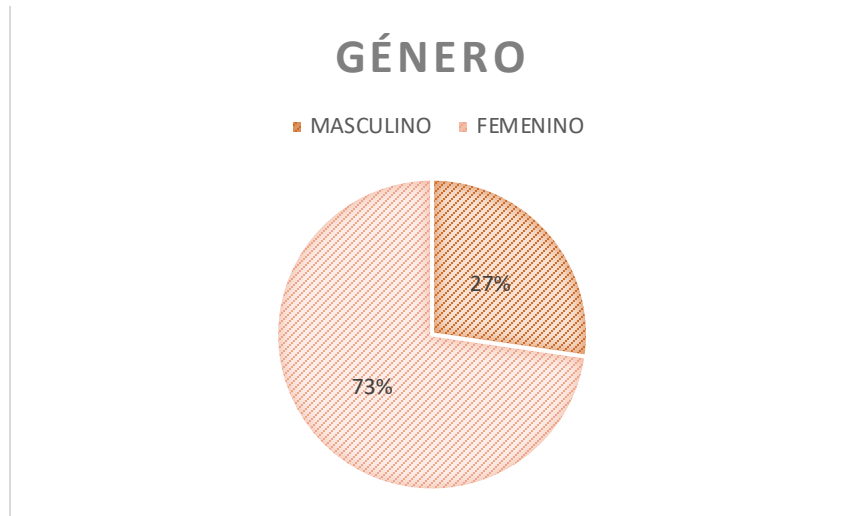
5.4 Planta de personal provista por nivel jerárquico

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	1
ASESOR	0
ASISTENCIAL	5
PROFESIONAL	3
TECNICO	3
TOTAL	12

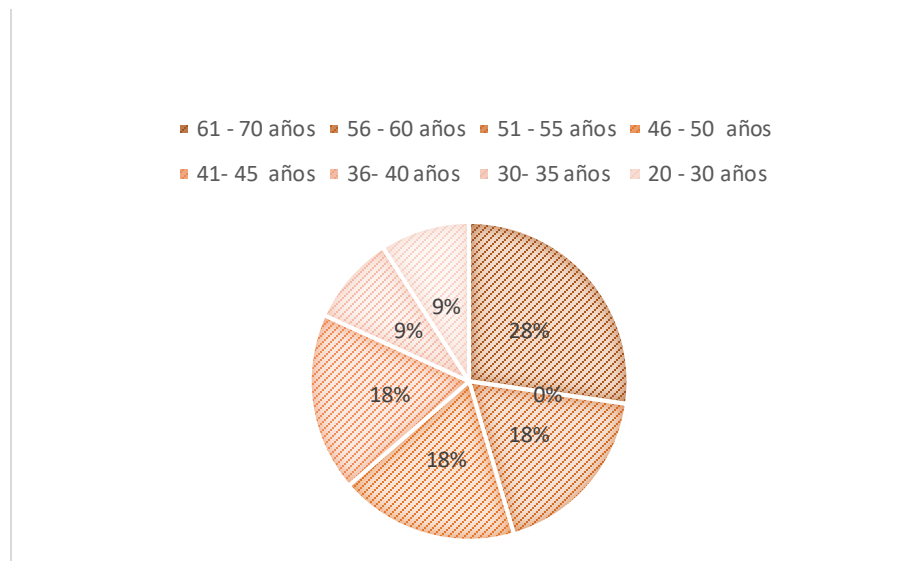


5.5 Planta de personal provista por género



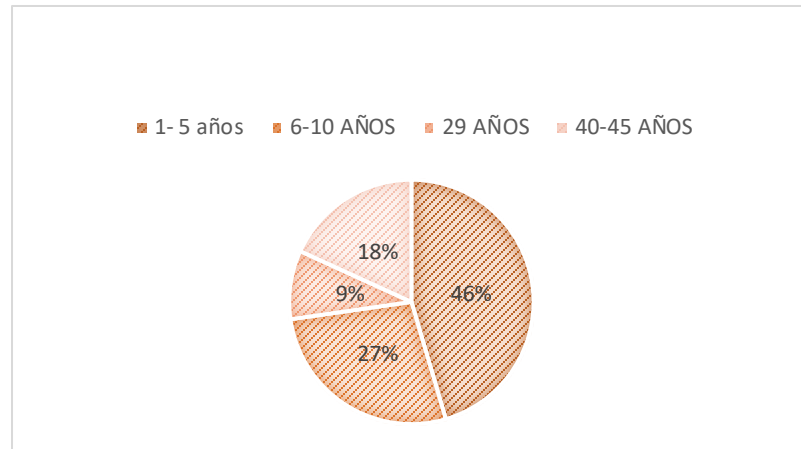
5.6 Planta de personal provista por edad

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.



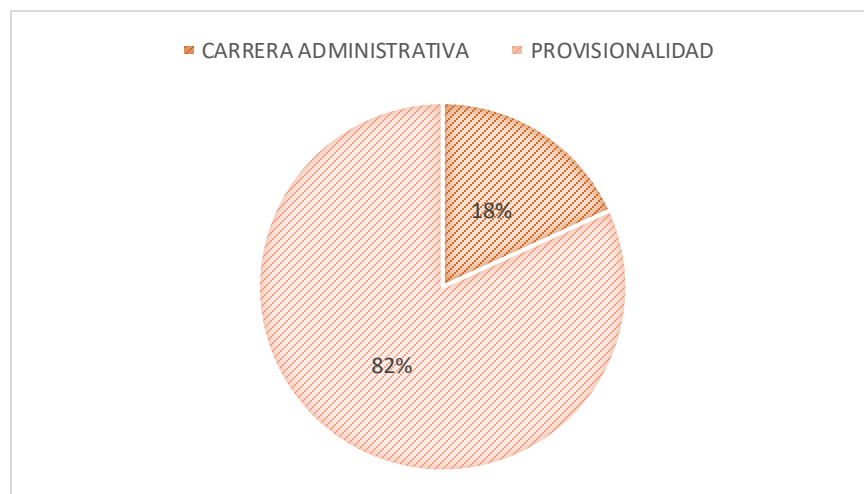
5.7 Planta de personal provista por antigüedad

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	Nº 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 TÉCNICO				
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 de la E.S.E 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 continúa 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:

Pre-pensionado: 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 2023, 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. De igual forma, se encuentra 1 servidor con estatus de pre-pensionado.

6.8 Retiros de servidores en el 2023.

Durante el año 2023 en el Hospital Departamental San Rafael, no se realizó retiro de funcionarios.

7. Bibliografía

- Plan de cargos de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael vigencia 2024.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.
- Plan Anual de vacantes y provisión de empleos vigencia (2023). Link: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_anual_vacantes_prevision_empleos_v3.pdf/c1a85e88-d262-f946-2538-6a1c181a367d?t=1675195421456