

 Empresa Social del Estado HOSPITAL SANTA ISABEL GÓMEZ PLATA ¡UNIDOS POR LA VIDA!	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 1 de 7 Enero 2022
--	--	--

PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA

2022

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 2 de 7 Enero 2022
--	--	--

Plan Anual Previsión de Recursos Humanos -2022

E.S.E Hospital Santa Isabel

1. Introducción

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital Santa Isabel tiene como fin primordial identificar y definir la cantidad y calidad del personal de planta requerido para la vigencia 2022 y las medidas necesarias para su aprovisionamiento, teniendo en cuenta un análisis de prioridades en el proceso de selección.

En la planeación del talento humano ocupa una importancia relevante el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras del personal, determinar las medidas de ingreso, costos de contar con estos funcionarios y presupuesto asignado. La planeación del talento humano es entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios.

El plan anual de previsión de recursos según la Ley 909 de 2004 debe contener:

- 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.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas necesarias de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Definición de conceptos

Previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Servidor Público: La constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 3 de 7 Enero 2022
--	--	--

descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la constitución la ley y el reglamento

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contemplo la definición de funcionario público en los siguientes términos: “ Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y son en consecuencia funcionarios públicos.. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2019) la define “ el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño”

3. Objetivos

Objetivo General

- ✓ Determinar la previsión del talento humano de la E.S.E Hospital, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas del personal.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar las necesidades de Talento Humano para atender los requerimientos presentes y futuros del Hospital
- ✓ Determinar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- ✓ Realizar Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

4. Beneficiarios

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente y planta temporal de la E.S.E Hospital Santa Isabel, Gómez Plata

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 4 de 7 Enero 2022
--	---	---

5. Marco legal

Norma	Tema
Ley 909 de 2004	Rrelacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública,
Decreto 2482 de 2012: “	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal
Decreto 1083 de 2015	: “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo
Ley 909 de 2004 “	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Centro Administrativo Municipal CAM Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015 Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144 Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Guía DAFP	“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
Decreto 612 de 2018,	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado.
Ley 909 2004	Se fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un plan de previsión del Recurso Humano.

6. Plan de previsión de talento humano

La E.S.E Hospital Santa Isabel tiene como propósito identificar las competencias técnicas y sociales en cada uno de sus empleados con el fin de realizar una proyección del talento humano que permita ocupar las vacantes disponibles para ello tiene en cuenta lo siguiente:

- ✓ Manual de funciones
- ✓ El plan anual de vacantes para verificar la disponibilidad de alguna.
- ✓ La evaluación de desempeño
- ✓ El análisis de habilidades y competencias sociales

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E Hospital Santa Isabel 2021, se Elaboró teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 5 de 7 Enero 2022
--	--	--

Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- ✓ Realizar una análisis e identificación de las necesidades del personal
- ✓ Verificar si el Hospital cuenta con personal idóneo y disponible
- ✓ Determinar las acciones de cobertura para satisfacer las necesidades
- ✓ Programación de acciones de seguimiento y de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional
- ✓ Programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

A partir de lo anterior, se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Etapas	ACCIONES
Análisis De Necesidades De Personal	La fase de análisis de necesidades de personal se realizó a partir del análisis del manual de funciones: números de cargos, números de empleos asignados por cada dependencia, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas. Este análisis partió de la planta de personal aprobada
Análisis Disponibilidad De Personal	Se determinó la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad a partir de lo establecido en el Plan Anual de Vacantes; Se tiene un número de 6 empleos en vacancia y se cuenta con una planta 37 empleos y 25 cargos (ver plan anual de vacantes)
Identificación Fuentes De Financiación De Personal	Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 6 de 7 Enero 2022
--	---	---

	las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2021
Programación De Medidas De Cobertura	Esta fase se estableció las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia 2021, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

La E.S.E Hospital Santa Isabel para cubrir requerimientos personales contrata con tercerización para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios, determinando y orientando a las entidades a atender dichos requerimientos de personal. Lo anterior se encuentra soportado en el artículo 21 de la ley 909 de 2004, así mismo contrata a través de contrato de prestación de servicios, de conformidad con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C-614 de 2009, con una modalidad de vinculación con el estado de tipo excepcional que se justifica como un instrumento para atender funciones ocasionales, que son aquellas que no hacen parte del “ giro ordinario” de las labores encomendadas a la entidad, o que, siendo parte de ellas, no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados.

PLANEACION

Planeación Del Recurso Humano Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el Hospital desarrolla el plan estratégico de previsión y de mejoramiento, ajustado a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital.

La E.S.E Hospital Santa Isabel ingreso todas las vacantes a la Comisión Nacional del servicio civil

Planeación De Ingreso En cumplimiento de los objetivos Institucionales, se verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para el empleo, todo aspirante a ocupar el empleo debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para lo cual se realiza

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	Página: Página 7 de 7 Enero 2022
--	--	--

estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista. La selección de los cargos se hace mediante evaluación de las competencias definidas en el perfil del empleo. La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la Gerencia del Hospital.

Planeación De Gestión

La E.S.E Hospital Santa Isabel orienta y apoya al personal al cumplimiento de las normas y directrices vigentes aplicables en materia de recurso humano, integrado a todos los miembros de la organización con un sentido de pertenencia dirigido al logro de los objetivos institucionales.

- ✓ Seguimiento y control de la asistencia y cumplimiento de objetivos
- ✓ Programación anual de plan de vacaciones
- ✓ Definición de jornada de 44 horas semanales de cumplimiento obligatorio
- ✓ Cambios de turno justificados
- ✓ Establecimiento de la nomina

Planeación Del Desarrollo

Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, el Hospital actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los empleados, articulando los procesos propios del área.

- ✓ Elaboración de evaluación de desempeño
- ✓ Diseño y ejecución del plan de capacitaciones
- ✓ Diseño e implementación del plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Convivencia laboral.

María Eugenia Correa Z.
Gerente
E.S.E Hospital Santa Isabel