

**E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO
DE SESQUILÉ**

**PLAN DE
PREVISION DE
RECURSOS
HUMANOS 2022**



*Servir es nuestro compromiso,
humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.*

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

CONTENIDO

1. Objetivo
2. Alcance
3. Marco de referencia
 - 3.1. Política de planeación del recurso humano
4. Aspectos generales régimen jurídico de la planeación del recurso humano
5. Los planes de previsión del recurso humano
6. Metodología
 - 6.1. Referente metodológico general
 - 6.2. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal
 - 6.3. Procedimiento metodológico análisis disponibilidad de personal
 - 6.4. Procedimiento metodológico identificación fuentes de financiación de personal
 - 6.5. Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura
7. Análisis de necesidades de personal
8. Identificación fuentes de financiación de personal de planta
9. Medidas de cobertura necesidades personal
10. Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos
 - 10.1. Vacancia definitiva de plaza de servicio social obligatorio
 - 10.2. Racionalización de la planta
 - 10.3. Rotación personal servicio social obligatorio
11. Seguimiento y evaluación del plan

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

OBJETIVO

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico de la E.S.E. con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, revisando el recurso humano orientado al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos del mismo.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

MARCO DE REFERENCIA

POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La planeación del recurso humano es una herramienta de gestión y planeación que permite crear los planes de capacitación, bienestar social e incentivos que para gran parte de las entidades públicas, ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

Raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1 FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021	

Esta política nacional coincide con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública", la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en cuanto a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes : Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano. Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas del recurso humano, existente y previsible en el futuro, caracterizándolo conforme a las necesidades de la entidad.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

ASPECTOS GENERALES RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 09 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

• El artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

• El artículo 17 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 que tenga el siguiente contenido mínimo:

- ❖ 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 período anual, considerando las medidas 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.

• El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

• Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

• El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La 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. Así, el procedimiento básico que aplica la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1 FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021	

- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planear, ejecutar, seguir y evaluar, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal global de la entidad y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Atendiendo lo anterior, El Plan De Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé aplicará el siguiente contenido:

1. Necesidades de personal: Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

2. Disponibilidad de personal: Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

3. Medidas de cobertura: Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual teniendo en cuenta las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

4. Fuentes de financiación: Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

METODOLOGÍA

REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé para la vigencia 2018 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, Programación de medidas de cobertura e identificación de fuentes de financiación de personal.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano	Versión: 1	
	REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	CODIGO: MA1-PPRH1 FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021	

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2018, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada dependencia reporta.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo contempla en un futuro realizar estudios sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, a fin de realizar cambios en la planta de personal que permita suplir las necesidades que presenta la entidad.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO 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 las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2018.

Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

VIGENCIA	No. RUBRO	NOMBRE RUBRO	PRESUPUESTO
2022		Sueldo personal de nómina	
2022		Prima técnica	
2022		Indemnización por vacaciones	
2022		Subsidio de alimentación y transporte	

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1 FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021	

2022		Bonificación por servicios prestados	
2022		Prima de servicios	
2022		Prima de vacaciones	
2022		Prima de navidad	
2022		Bonificación especial de recreación	
2022		Sobresueldo	

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2018, 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.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada para la ESE Hospital Santa Antonio de Sesquilé, está conformada por un total de 19 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

TOTAL NUMERO CARGOS PLANTA	17			% PARTICIPACION
CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA	2	ASISTENCIALES	0	0.00%
		ADMINISTRATIVA	2	11.76%
NOMBRAMIENTO	4	ASISTENCIALES	2	11.76%
		ADMINISTRATIVA	2	11.76%
PROVINCIONALIDAD	10	ASISTENCIALES	8	47.06%
		ADMINISTRATIVA	2	11.76%
VACANCIA DEFINITIVA	1	ASISTENCIALES	1	5.88%
		ADMINISTRATIVA	0	0.00%

Para el año de 2022 no se tienen previstas vacantes en la planta global de personal de la ESE, diferente a los cargos pertenecientes a las 2 plazas de Servicio Social Obligatorio puesto que son de periodo fijo y son las siguientes

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

CARGO	NOMBRE	FECHA INICIO	FECHA RETIRO
MEDICO	RODRIGUEZ DIAZ AURA LUCIA	05/02/2021	04/02/2022
MEDICO	URUBURO CABEZAS LAURA MARIA	06/02/2021	05/02/2022

Se puede observar claramente que la planta de personal de la entidad no cuenta con cargos en las jerarquías de: Asesor y Técnico.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 271 de 2018, expedido por la Subgerencia de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, la entidad cuenta con la apropiación presupuestal que permite financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal hasta el mes de diciembre. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto de la ESE para la vigencia fiscal 2021, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CONCEPTO	MONTO APROPIADO
Sueldo personal de nómina	
Prima técnica	
Indemnización por vacaciones	
Subsidio de alimentación y transporte	
Bonificación por servicios prestados	
Prima de servicios	
Prima de vacaciones	
Prima de navidad	
Bonificación especial de recreación	
Sobresueldo	

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizadas las necesidades y la disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Aplicación de vacancia definitiva en la plaza de Servicio Social Obligatorio correspondiente al cargo de enfermera profesional.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

- Aplicación de vacancia definitiva en la plaza de Medico en Servicio Social Obligatorio correspondiente al cargo de profesional médico SSO.
- Racionalización de la planta de personal.
- Programación de rotación de personal de Servicio Social Obligatorio

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

La Subgerencia de la ESE, proporcionará a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información del 100% de la planta global de personal y las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de 2022, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a 1 de enero de 2022.

La entidad proyectará un plan de modificación de la Planta de Personal que permita atender las necesidades actuales que demanda la institución

VACANCIA DEFINITIVA DE PLAZA DE SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO

Puesto que la plaza de Servicio Social Obligatorio correspondiente al cargo de enfermera profesional y el de médico en SSO fueron eliminadas de la planta de personal por El Ministerio de Salud y Protección Social la misma no ha sido provista durante un periodo de tiempo mayor a un año, motivo por el cual la ESE realizará el proceso respectivo ante la Comisión Nacional del Estado Civil a fin de eliminar de manera definitiva dicho cargo de la Planta de Personal.

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Oficina de Talento Humano y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la E.S.E. reporte a la Comisión Nacional del

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022		
	ELABORÓ: Lady Maribel Garzón Triana – Líder de talento humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PPRH1	
	FECHA DE EMISION: 31-ENERO-2021		

Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones.

ROTACION PERSONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO

La E.S.E. cuenta con dos plazas de Servicio Social Obligatorio para el cargo de Médico General, las cuales son provistas atendiendo las fechas de culminación del nombramiento por periodo fijo que aplica a dichos cargos así: 1 nombramiento tiene fecha de retiro el día 1 de febrero y el segundo nombramiento tiene fecha de retiro del 6 de febrero de cada año. De esta manera, un cargo se provee el día 1 de febrero y el segundo cargo el día 6 de febrero de cada año.

Lo anterior siempre que los sorteos realizados por parte de la Secretaría de Salud de Cundinamarca se desarrollen en las fechas previstas y que los profesionales acudan de manera oportuna a cumplir con los requisitos de contratación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el mismo, se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2021, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.