

**E.S.E
Hospital San Antonio de Sesquilé
Y Puesto de Salud Gachancipá**

PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024



Servir nuestro compromiso, Humanización nuestro principio
y su salud nuestro objetivo



Gobernación
Cundinamarca

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO.....	4
OBJETIVOS.	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
ALCANCE DEL PLAN.....	6
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.	6
MARCO LEGAL.....	7
RECURSOS.	8
Recursos económicos.	8
ENFOQUE DIFERENCIAL.....	8
Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.....	10
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO.....	11
METODOLOGIA.....	12
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .	12
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .	13
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.....	13
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	14
ANALISIS DE NESECIDADES DE PERSONAL.....	14
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	17
VACANCIA DEFINITIVA DE PLAZA DE SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	17
RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	17
ROTACION PERSONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO.....	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	18
Bibliografía.....	18
control de cambios.....	19
VALIDACIÓN:.....	19

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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). (DAFP, 2022)
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),

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género. (DAFP, 2022)

El análisis de estas variables le permitirá a la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, 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. (DAFP, 2022)

CONTEXTO.

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá dentro de la planta de personal aprobada para la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé cuenta con una planta global de personal aprobada por la Junta Directiva Mediante el Acuerdo 13 de 2016 Suprime algunos cargos y dicta otras Disposiciones, de la entidad la cual responde de manera parcial con los objetivos misionales. Dicha planta está conformada por 19 plazas de las cuales 16 se encuentran ocupadas, 3 están en proceso de vacancia definitiva, así 10 cargos corresponden a labores asistenciales y 6 a labores administrativas. La descripción de la misma se encuentra relacionada a continuación por tipo de vinculación y nivel jerárquico: Es una descripción del Estado actual de la Entidad en el área relacionada del plan, relacionando los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo, planes de acción del área y metas estratégicas para la vigencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CAPACIDAD INSTALADA PERSONAL PLANTA 2024				
TOTAL NUMERO CARGOS PLANTA	19			% PARTICIPACION
CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ASISTENCIALES	0	0.00
		ADMINISTRATIVA	1	5.26
NOMBRAMIENTO	5	ASISTENCIALES	3	15.79
		ADMINISTRATIVA	2	10.53
PROVISIONALIDAD	10	ASISTENCIALES	7	36.84
		ADMINISTRATIVA	3	15.79
VACANCIA DEFINITIVA	3	ASISTENCIAL	3	15.79
		ADMINISTRATIVA	0	0.00

OBJETIVOS.

Objetivo General

El establecer el 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

Objetivos Específicos

- ✓ Calcular 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.
- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ✓ Alinear las prácticas de talento humano con los objetivos misionales de la institución y así incrementar los niveles de confianza en las empresas del Estado.
- ✓ Propiciar espacios para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a través de la gestión del conocimiento y la innovación generando

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

oportunidades de capacitación, esparcimiento e integración familiar a través del diseño de programas que fomenten el desarrollo integral.

- ✓ Involucrar al talento humano en la cultura organizacional orientada hacia comportamientos éticos, sentido de pertenencia y el valor público.

ALCANCE DEL PLAN.

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:

- 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 periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

Plan de Previsión de Recursos Humanos: 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.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Empleo Público: es aquel empleo generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal. El empleo privado, en cambio, tiene como empleador a una empresa (una entidad que no es pública).

MIPG: El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual le permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, así mismo este modelo deberá generar un sistema

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

de información para la toma de decisiones a nivel de políticas, y de acciones de mejora, orientando a las entidades a la gestión por resultados.

Vacancia: Se refiere a un cargo sin proveer dentro de la empresa.

Carrera administrativa: Se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

Provisionalidad: Se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

MARCO LEGAL.

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.

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Ley	909	2004	Congreso de la republica	Articulo 17 Planes y Plantas de empleados. "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"
2	Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Publica	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

3	Decreto	1409	2008	Presidencia de la republica	por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004
---	---------	------	------	-----------------------------	--

RECURSOS.

Recursos económicos.

De conformidad con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal, 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 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

ID	Recurso
1	Sueldo personal de nómina
2	Prima técnica
3	Indemnización por vacaciones
4	Subsidio de alimentación y transporte
5	Bonificación por servicios prestados
6	Prima de servicios
7	Prima de vacaciones
8	Prima de navidad
9	Bonificación especial de recreación
10	Bonificación por Servicios Prestado
10	Sobresueldo

ENFOQUE DIFERENCIAL.

La prestación de servicios de salud, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de**

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

discapacidad, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

POR ETNIA: La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

POR CICLO VITAL: El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

POR CONDICION DE VIDA: Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta

DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO 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.
- 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

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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

METODOLOGIA.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé para la vigencia 2024 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.

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.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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 2024.

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

RUBRO	CONCEPTO
211010100101	Sueldo básico
211010100105	Auxilio de transporte
211010100106	Prima de servicio
211010100107	Bonificación por servicios prestados
21101010010801	Prima de navidad
21101010010802	Prima de vacaciones
24101010010801	Prima de navidad
24101010010802	Prima de vacaciones
241010300102	Indemnización por vacaciones
241010300103	Bonificación especial de recreación
211010300102	Indemnización por vacaciones
211010300103	Bonificación especial de recreación

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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 2024, 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.

ANALISIS DE NESECIDADES DE PERSONAL

La planta de personal aprobada para la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé cuenta con una planta global de personal aprobada por la Junta Directiva de la entidad la cual responde de manera parcial con los objetivos misionales. Dicha planta está conformada Actualmente por 16 plazas de las cuales 16 se encuentran ocupadas, 3 están en proceso de vacancia definitiva, así 10 cargos corresponden a labores asistenciales y 6 a labores administrativas. La descripción de la misma se encuentra relacionada a continuación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

PLANTA 2024								
CARGO	GRUPO INTERNO DE TRABAJO (años)	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	ESCOLARIDAD	CODIGO	GRADO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION
GERENTE	Nombramiento	Periodo fijo	Directivo	Universidad	85	7	NO	NO
SUBGERENTE	Nombramiento	Libre Nombres y remoción	Directivo	Universidad	90	1	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	SI
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	6	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Carrera administrativa	Administrativo	Técnico	407	6	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Técnico	407	6	NO	NO
BACTERIOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214		NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Bachiller	407	6	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	4	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	6	NO	NO
ODONTOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214	10	SI	NO
MEDICO SSO	Asistencial	Nombramiento periodo fijo	Profesional	Universidad	217	8	NO	NO
MEDICO SSO	Asistencial	Nombramiento periodo fijo	Profesional	Universidad	217	8	NO	NO
MEDICO SSO	Asistencial	Nombramiento periodo fijo	Profesional	Universidad	217	8	SI	NO
ENFERMERA SSO	Asistencial	Nombramiento periodo fijo	Profesional	Universidad	217	2	SI	NO
CAPACIDAD INSTALADA PERSONAL PLANTA 2024								
TOTAL NUMERO CARGOS PLANTA				19			% PARTICIPACI	
CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA				1	ASISTENCIALES	0	0.00	
					ADMINISTRATIVA	1	5.26	
NOMBRAMIENTO				4	ASISTENCIALES	2	10.53	
					ADMINISTRATIVA	2	10.53	
PROVISIONALIDAD				11	ASISTENCIALES	8	42.11	
					ADMINISTRATIVA	3	15.79	
VACANCIA DEFINITIVA				3	ASISTENCIAL	3	15.79	
					ADMINISTRATIVA	0	0.00	

Para la vigencia 2024 se tiene previstas vacantes en la planta global de personal de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé:

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".
Página 14 de 19

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Asistenciales de Servicio Social Obligatorio, las cuales son:

CARGO	NOMBRE	FECHA INICIO	FECHA RETIRO
MEDICO	CAMILA ANDREA SUAREZ VALENCIA	06/02/2023	05/02/2024
MEDICO	JUAN DAVID BOTERO MACHADO	04/08/2023	03/08/2024

MEDICO SSO (Suprimido Resolución 644 del 19 de febrero de 2020)

Administrativo los cargos que son de periodo fijo:

CARGO	NOMBRE	FECHA INICIO	FECHA RETIRO
GERENTE	Astrid Yubeli Rodríguez Prieto	15/05/2020	31/03/2024
SUBGERENTE	Franklin Augusto Sánchez Rodríguez	02/05/2023	

Nombrados Provisionalmente Cargos en Proceso Ante la CNSC

CARGO	GRUPO INTERNO DE TRABAJO (años)	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	ESCOLARIDAD	CODIGO	GRADO	CARGO EN VACANCIA
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	4	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	6	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Técnico	407	6	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	6	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Bachiller	407	6	NO
ODONTOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214	10	SI
BACTERIOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214		NO

CARGO	GRUPO INTERNO DE TRABAJO (años)	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	ESCOLARIDAD	CODIGO	GRADO	CARGO EN VACANCIA
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	6	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Técnico	407	6	NO
BACTERIOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214		NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Bachiller	407	6	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	4	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	6	NO
ODONTOLOGA	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214	10	SI

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal, 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 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CONCEPTO

- Sueldo personal de nómina
- Prima técnica
- Indemnización por vacaciones
- Subsidio de alimentación y transporte
- Bonificación por servicios prestados

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- Prima de servicios
- Prima de vacaciones
- Prima de navidad
- Bonificación especial de recreación
- Sobresueldo
- Aplicación de vacancia definitiva en la plaza de Medico en Servicio Social Obligatorio correspondiente al cargo de profesional médico SSO. (Resolución 644 del 19 de febrero de 2020)
- 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 2024, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a enero de 2024.

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

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano. Versión: V01-2024 Código:PA-PL-010 Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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 6 de febrero y el segundo nombramiento tiene fecha de retiro del 4 de agosto de cada año. De esta manera, un cargo se provee el día 7 de febrero y el segundo cargo el día 5 de Agosto 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.

PREVISION DE VACANTES POR JUBILACION

Dentro del plan de previsión de personal se encuentra contemplado la desvinculación por jubilación, o pensión:

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 2023 el se cuenta con un (1) servidor Prepensionado; adicionalmente, se consideraron para el presente Un (1) servidor que se encuentra en Provisionalidad que aún no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional,

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 2024, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2024.

BIBLIOGRAFÍA

DAFP. (2022). *Guía de Modernización de Entidades Públicas*. Bogota: Ministerio de salud y proteccion Social.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE
	PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ
	PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO 2024
	Proceso: Gestión Administrativa
	Subproceso: Gestión del Talento Humano.
	Versión: V01-2024
	Código:PA-PL-010
	Fecha de Actualización: 31-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CONTROL DE CAMBIOS

Versión para modificar	Descripción u origen del cambio	Responsable del cambio	Aprobó	Fecha	Versión actual

VALIDACIÓN:

DETALLE	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Yeny Lizarazo	Líder de talento Humano	20/01/2024
Reviso	Astrid Carolina Sanchez	Líder de Calidad	20/01/2024
Validó	Elizabeth Cely	Líder de Calidad	20/01/2024
Aprobó	Astrid Yubeli Rodriguez	Gerente	30/01/2024