



# **PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

## **2024**

	Plan	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

## CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	3
3. OBJETIVO GENERAL .....	3
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN.....	3
6. DEFINICIONES.....	3
7. META.....	4
8. DESARROLLO DEL PLAN .....	4
8.1. DESCRIPCIÓN.....	4
8.2. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES .....	4
9. PRESUPUESTO.....	14
10. EVALUACIÓN .....	14
11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	15
12. CONTROL DE DIVULGACIÓN .....	15
13. CONTROL DE CAMBIOS .....	15
14. ANEXOS .....	16

	Plan	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

## 1. JUSTIFICACIÓN

El plan de previsión de talento humano en la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí se apoya en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 en la cual las unidades de personal deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recurso humano.

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales, además es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar los lineamientos y formas de previsión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

## 2. ENFOQUE DIFERENCIAL

Identificar la población objeto a la cual se dirige y definir las estrategias para la atención digna y respetuosa con características particulares debido a su edad, género, raza, etnia, para lo que se puede referenciar el manual MN\_04-AT Atención en salud con enfoque diferencial.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Mejorar y garantizar la previsión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con el fin de cubrir las necesidades de personal en la ESE Hospital San Rafael de Itagüí.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN

La aplicación de este plan es responsabilidad de la Gerencia, subgerencia de Salud, Subgerencia General, coordinadores o líderes de servicio y líder de talento humano.

## 6. DEFINICIONES

**La Planta de Personal:** Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados

	Plan	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto 785 de 2005.

**Planeación de Recursos Humanos:** La planeación de recursos humanos implica un proceso mediante el cual una entidad identifica sus requerimientos futuros de personal para diseñar desde ahora las estrategias adecuadas que lleven a satisfacer esas necesidades, partiendo de la situación actual de la empresa.

## 7. META

Contar con el 100% de la cantidad y calidad de recursos humanos que se requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN

### 8.1. DESCRIPCIÓN

Las actividades planteadas en el presente plan corresponden a las que se realizarán durante la vigencia 2024.

### 8.2. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<b>Análisis de las necesidades de personal</b>	Elaborar diagnóstico para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para	Subgerentes/ Líderes/Coordinadores de procesos  Líder Talento Humano	Julio a diciembre	Técnicas de medición de cargas laborales



<b>Plan</b>	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Versión	04
	Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo determinan.</p> <p>Identificar las necesidades de personal por dependencia: cada jefe de área o servicio, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno</p>			

	Plan	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>Determinar las necesidades de personal de la entidad: una vez se cuente con esta información, el líder de talento humano en coordinación con la persona designada por la gerencia consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la entidad. Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de la ESE se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes y contar con la viabilidad presupuestal.</p>	<p>Líderes/Coordinadores de procesos</p> <p>Líder Talento Humano</p>	<p>Julio a diciembre</p>	<p>Base de datos</p>
<p><b>Análisis de la Disponibilidad de Personal</b></p>	<p>Realizar un estudio sobre la disponibilidad interna</p>	<p>Líder talento humano</p>	<p>Julio a diciembre</p>	<p>Base de datos</p>

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>de personal, para lo cual es fundamental que la E.S.E tenga consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de la manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos</p>	<p>Líderes/coordinadores de proceso</p>		
	<p>Realizar caracterización del personal teniendo en cuenta las siguientes variables:</p> <p>Datos por servidor: Nivel alcanzado de educación formal, capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias), Tiempo de servicio en la entidad, Conocimientos, Habilidades, Edad, Género.</p> <p>Perfil de cada empleo: Requisitos, Funciones y demás competencias</p>	<p>Líder talento humano</p> <p>Líderes/coordinadores de proceso</p>	<p>Julio a diciembre</p>	<p>Base de datos</p>

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>requeridas para su desempeño.</p> <p>Estadísticas: Distribución de cargos por dependencias, Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.), Empleados próximos a pensionarse, vacantes temporales, Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género. Proyección sobre futuros movimientos: funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias,</p>			

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Análisis: Comportamiento de la evaluación del desempeño Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.</p>			
<p><b>Programación de Medidas de Cobertura</b></p>	<p>Contrastar las dos informaciones anteriores, para detectar situaciones como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.</li> <li>• Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos</li> <li>• Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de</li> </ul>	<p>Líder de talento humano</p>	<p>Julio a diciembre</p>	<p>Informe</p>

	Plan	Código	PL_09_DI
	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>personal requerido.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se presenten excesos de recursos humanos.</li> </ul>			
	<p>Presentar oportunamente las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.</p> <p><b>Medidas internas</b></p>	Líder talento humano	Julio a diciembre	Informe

	Plan	Código	PL_09_DI
	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>En caso de déficit de personal, la ESE podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:</p> <p>Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la E.S.E debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o Conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.</p> <p>Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello afecte el desempeño de las áreas. Al</p>			

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de estas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.</p> <p>Manejo de situaciones administrativas: Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad</p>			

	Plan	Código	PL_09_DI
	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>pensionados, por ejemplo).</p> <p>Creación de empleos temporales dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado, de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.</p> <p><b>Medidas Externas</b> Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). Frente a los procesos de selección es</p>			

	Plan	Código	PL_09_DI
	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>importante que la ESE tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.</p> <p>Se está a la espera que la CNSC notifique la apertura del segundo concurso de mérito para las Empresas Sociales del Estado, las cuales deben reservar recursos para cada uno de los cargos en vacancia definitiva los cuales se encuentran publicados en la OPEC de cada una de las instituciones públicas</p>			

## 9. PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Concurso CNSC	15	\$ 3.700.000	\$ 55.500.000
Nomina	42		\$ 2.800.274.274
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 2.855.774.274</b>

## 10. EVALUACIÓN

INDICADOR	FÓRMULA	META	FRECUENCIA
Efectividad	$\frac{\text{No. de empleos previstos}}{\text{No. de empleos provistos}} \times 100$	90%	Anual

	Plan	Código	PL_09_DI
	<b>PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

## 11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO	NOMBRE
PL_04_GH-1	Plan de previsión de talento humano 2022.
Ley 909 de 2004,	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
PL_09_DI	Plan de previsión de talento humano 2023.

## 12. CONTROL DE DIVULGACIÓN

PROCESO- SERVICIO/ÁREA	CARGOS(S) A LOS QUE SE SOCIALIZA
Asistenciales y administrativos	Gerencia, subgerencias y Líderes y/o coordinadores

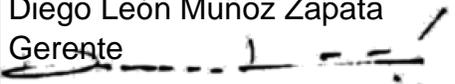
## 13. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITANTE
2022 -01 -20	02	Se incluyó indicador	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de talento humano
2023-01-30	03	Se modificó presupuesto debido al número de vacantes reportadas	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de talento humano
2024-01-24	4	Se modificó presupuesto debido al número de vacantes reportadas	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de talento humano

	Plan	Código	PL_09_DI
	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

#### 14. ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE
NA	NA

Elaboró/actualizó: Paola Andrea Palacio Colorado  Líder de Talento Humano	Revisó: <i>Jony Rojas</i> Jony Sneider Rojas Chayarría Jefe Oficina Asesora de Planeación y Calidad  <i>Luis Fernando Cadavid Tejada</i> Luis Fernando Cadavid Tejada Jefe Oficina Asesora Jurídica	Aprobó: Diego León Muñoz Zapata Gerente 
Firma: <i>Paola A. Palacio</i>	Firma:	Firma:
Fecha: 2024-01-22	Fecha: 2024-01-23	Fecha: 2024-01-24