



E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ
DE BELÉN DE UMBRÍA
NIT: 891.408.918-1
PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:
VERSIÓN:
FECHA:
PÁGINA:

RH-DA-015
PRIMERA
28/01/2021
1 de 14

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO



E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE BELÉN DE UMBRÍA, RISARALDA

AÑO 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
Misión.....	4
Visión	4
Valores	4
<i>Respeto</i>	4
<i>Honestidad</i>	4
<i>Compromiso</i>	4
<i>Justicia</i>	4
<i>Diligencia</i>	4
POLÍTICAS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	5
Plan Estratégico de Talento Humano.....	5
OBJETIVO.....	6
ALCANCE.....	6
NORMATIVIDAD	6
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	7
Análisis de la Planta de Personal Actual	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10

INTRODUCCIÓN

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

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Del mismo modo, el Decreto Presidencial 612 del 04 de abril de 2018, por el cual se fijaron las directrices para la integración de los planes institucionales estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado, adicionó a través de su artículo primero al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, algunos artículos, incluyendo en su numeral 2.2.22.3.14 Integración de los Planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción, disponiendo integrar, entre otros, el Plan Estratégico de Talento Humano (numeral 5) y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

CONTEXTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de salud del usuario, la familia y su entorno de manera integral, humanizada, de calidad y diferencial, con enfoque en la promoción, la prevención y la seguridad del paciente.

VISIÓN

Para el año de 2028 seremos una institución humanizada, segura, reconocida por la mejora continua, atención con calidad y talento humano calificado, con criterios de promoción y prevención, responsabilidad social y sostenibilidad financiera, comprometidos con el desarrollo sostenible y la docencia servicio.

Valores:

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

Optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

Plan Estratégico de Talento Humano:

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”

La planificación de recursos humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal humano que requiere la ESE Hospital San José de Belén de Umbría para su debido y eficiente funcionamiento. De igual forma a través de la planeación estratégica de recursos humanos se gestiona el desempeño laboral como mecanismo para evaluar la contribución de los gerentes públicos y empleados a los objetivos institucionales.

Para garantizar la calidad de la planificación y gestión de recursos humano la unidad de personal dispone de los siguientes insumos:

- Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP: Es una herramienta tecnológica que permite un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, entre otros sobre cantidad de gerentes públicos y participación femenina en cargos de nivel directivo, así como la disponibilidad existentes y previsibles en el futuro, entre otros aspectos necesarios para la adecuada gestión del capital humano.
- Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información de los cargos en vacancia definitiva con el fin de lograr su provisión de acuerdo con los alcances establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Así mismo debe indicarse que el Plan Estratégico de Talento Humano debe tener como eje el Plan de Desarrollo para el cumplimiento de los proyectos en el marco de su misionalidad.

OBJETIVO

La Subdirección Administrativa de la E.S.E Hospital San José de Belén de Umbría ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la E.S.E Hospital San José de Belén de Umbría y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

NORMATIVIDAD

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan: Formulación de la Política La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Para los Planes de Previsión de Recursos Humanos La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de



Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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

Además, como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública • Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Análisis de la Planta de Personal Actual:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.)

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto.

En este sentido, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de ocupación de los cargos de la planta de la E.S.E Hospital San José Belén de Umbría a la fecha, es del 90% del total de la planta de personal.

PROCESO		NOVEDADES	POR PENSIÓN	PER FIL DEL CARGO	REQUISITOS	COMPETENCIAS													
DEPENDENCIA - PROCESO	# CARGOS																		
		NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ESTRATÉGICO	MISIONAL	DE APOYO		FECHA DE	MENOS DE UN	MENOS DE	MENOS DE	TOTAL, POR					
ADMINISTRATIVOS	1	DIRECTOR	SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	01	X									MANUAL DE FUNCIONES			X	X
	1	ASESOR	CONTROL INTERNO	105	01	X												X	X
	2		TÉCNICO	314	03			X										X	X
	1		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04			X										X	X
OPERATIVO	1	DIRECTIVO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	02	X												X	X
	1	DIRECTOR	SUBDIRECTOR CIENTÍFICO	072	01	X												X	X

2	PROFESIONAL	PROFESIONAL AL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO - MÉDICO	217	07		X												X	X
1	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	06		X												X	X



E.S.E HOSPITAL SAN
JOSÉ DE BELÉN DE
UMBRÍA
NIT: 891.408.918-1

CÓDIGO: RH-DA-015
VERSIÓN: PRIMER
A
FECHA:

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

28/01/202

1
PÁGINA: 10 de
10

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Actualmente la planta de personal de la Comisión de la E.S.E Hospital San José de Belén de Umbría, cuenta con quince (15) cargos de los cuales ninguno se encuentra vacante definitiva, cuya nominación directa recae en la Gerencia de la ESE, según acta de posesión de 018 de 1 de abril de 2024 y decreto de nombramiento N° 104 del 22 de marzo de 2024.

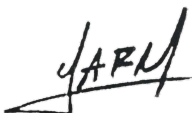

Las vacantes en mención, serán provistas de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de las mismas se encuentra supeditada a previa autorización presupuestal de conformidad con lo dispuesto en lo Decretos de Liquidación del Presupuesto Nacional para la respectiva vigencia.

Por otra parte, en la vigencia 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil solicitó a las entidades que tenían cargos en vacancia definitiva, reportarlas en el aplicativo Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, para iniciar la etapa de conformación de una nueva convocatoria para proveer los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, para lo cual la entidad reportó vacantes que se encuentran en dicha situación.

Es importante manifestar que la E.S.E Hospital San José de Belén de Umbría ha considerado realizar los estudios de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, en atención a que se ha evidenciado que son insuficientes los cargos para el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas a la entidad.

Así mismo, cada jefe de área, 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, con el propósito de que los servidores cumplan de manera adecuada con las funciones asignadas a su cargo, y que los mismos sean competentes, comprometidos y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Lo anterior, en cumplimiento a la ley 909, al Manual Específico de Funciones y al Modelo de Operación de Procesos de la Entidad, según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el MECI 2017.

<p>Elaboró:</p>  JORGE ALBERTO RAMÍREZ MAYA Subdirector Administrativo	<p>Aprobó:</p>  ERICA NATALIA RESTREPO FLOREZ Gerente
---	---