



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVOS	2
OBJETIVO GENERAL.....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
DEFINICIONES	3
MARCO NORMATIVO.....	4
PLAN DE PREVISIÓN.....	4
PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	8
METODOLOGIA.....	9
BIBLIOGRAFIA.....	10
ANEXOS	10
MODIFICACIÓN	10



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales de la Entidad frente a la planta global actual de empleos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios

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.

ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las novedades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024

PROCESO TALENTO
HUMANO

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

La ESE Hospital reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

TALENTO HUMANO RESPONSABLE

La implementación y aplicación de los descrito en este plan, es responsabilidad del personal directivo, talento humano, de planeación, calidad, control interno y aplicable a toda la institución.

EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS

Los equipos, dispositivos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

DEFINICIONES

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024

PROCESO TALENTO
HUMANO

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004 Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

PLAN DE PREVISIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, 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:

PLAN GLOBAL DE LA ESE

La ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto misionales como Administrativos de la entidad.

Así mismo tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004. Con base en el Decreto **785 de 2005**.

Nº cargos	CODIGO GRADO		Nombre	Básico Mes	Nivel de Empleo
3			DIRECTIVOS		
1	085	00	GERENTE	\$10.218.445	Directivo



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024

PROCESO TALENTO
HUMANO

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

1	090	01	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	\$7.528.698	Directivo
1	090	01	SUBGERENTE CIENTÍFICO	\$7.528.698	Directivo
3			ADMINISTRATIVOS		
1	407	03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Farmacia)	\$2.649.055	Asistencial
1	407	04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Almacén)	\$2.642.876	Asistencial
1	407	04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Caja)	\$2.642.846	Asistencial
5			ASISTENCIALES		
4	412	05	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Aux. Enfermería)	\$2.399.899	Asistencial
1	412	02	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Vacunador)	\$2.690.071	Asistencial
			SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (SSO)		
1	217	01	PROFESIONAL (SSO Médico)	\$5.517.099	Profesional
1					

TOTAL 12

POR TIPO DE VINCULACIÓN

Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Vacantes definitiva	Total
2	2	3	5	0	12

POR NIVEL DE EMPLEO

Directivo	Profesional	Asistencial	Total
3	1	8	12

VACANTES

ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	VACANTES DISPONIBLES	VACANTES NO DISPONIBLES	TOTAL
-----------------	---------------	----------------------	-------------------------	-------



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

1	4	0	1 Administrativa 4 Asistenciales	5
----------	----------	----------	---	----------

VACANTES DEFINITIVAS

VACANTES DISPONIBLES	TOTAL
	0

CLASIFICACIÓN POR GENERO DE LA PLANTA DE CARGOS

FEMENINO	MASCULINO
8	4

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Para cumplir con lo anteriormente expuesto el Hospital Yarumal San Juan de Dios realiza las siguientes etapas:

- **ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL**

El coordinador de Gestión del Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de los Directivos de las áreas Científica y Administrativa, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos del Hospital.
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

El Coordinador de gestión del Talento Humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

- **ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

El Coordinador de Gestión del Talento Humano tiene consolidado, organizado, y consolidada, la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento que el Hospital está haciendo de la misma.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas;

1. DATOS DEL TRABAJADOR	-Cedula -Nombre -Cargo -Código del cargo -Sexo -Nivel: Directivo, Técnico, Profesional, Asistencial. -Tipo de Nombramiento. -Dirección, Teléfono, correo electrónico. -Nivel alcanzado de educación y formación.
2. TIPO DE NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN.	-Periodo. -Libre y nombramiento. -Carrera. -Provisional. -Contrato por prestación de servicios. -Listado de colaboradores.
3. PERFIL DE CADA CAGO.	-Edad. -Género. -Perfil de cargo-empleo- requisito. -Funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para el desempeño.
4. ESTADÍSTICAS.	-Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza. -Situaciones Administrativas. -Ausentismo. -Empleados próximos a pensionarse.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024

PROCESO TALENTO
HUMANO

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

	-Vacantes- Carrera administrativa- Libre nombramiento.
5.Análisis	-Comportamiento en la evaluación de desempeño. -Impactos en los programas de: Inducción, reinducción y capacitación.

PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el Coordinador de Gestión del Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas (Retiro, renuncia)

• MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, el Hospital, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
 - **Encargos:** Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
 - **Comisión:** Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

• MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2024	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 04
			FECHA: 04/01/2024

personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporal
- Contratación a través de out-sourcing.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el Coordinador de Gestión del Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

METODOLOGIA

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario por parte del Representante Legal de la entidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

El La ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Publica, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2024**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 04

FECHA: 04/01/2024

BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.

Manual Operativo MIGP

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES"

ANEXOS

Documentos externos o de referencia
No aplica

MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACIÓN
01	28/01/2021	Plan anual vigencia 2021
02	18/01/2022	Plan anual vigencia 2022
03	28/01/2023	Plan anual vigencia 2023
04	04/01/2024	Plan anual vigencia 2024