

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO
CAMPOALEGRE – HUILA



VIGENCIA 2023

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. OBJETIVOS DEL PROCESO DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO.....	4
4. MARCO LEGAL.....	4
5. MARCO CONCEPTUAL	5
6. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL	7
6.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
6.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	8
6.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	9
6.4. PLAN ANUAL DE VACANTES	10
6.5. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN.....	10
6.6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....	10
6.7. BIENESTAR LABORAL	11
6.8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	12
7. CONCLUSIONES.....	12

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

1. INTRODUCCION

Dentro de las herramientas de planeación de provisión de empleos se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE HOSPITAL DEL ROSARIO, DEL MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE, HUILA, que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras teniendo en cuenta los recursos humanos, materiales, tecnológicos, físicos y financiero disponible.

En concordancia con lo anterior la ESE Hospital Del Rosario, Del Municipio De Campoalegre, Huila, desarrollara en la vigencia 2023 el citado plan, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regula la materia, así mismo, La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para adelantar este proceso es requisito que nuestra entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. En el sistema de salud colombiano, la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

2. ALCANCE

La gestión integral del Talento Humano en el contexto de la previsión, avizora el estímulo de la formación por competencias en el despliegue de las funciones que el personal necesario requiere para el objeto misional de la ESE Hospital de Rosario, que permita de esta forma dar capacidad de respuesta a las patologías que se atienden en la baja complejidad en la institución, para lo cual deben interactuar en los flujos de procesos de la atención en salud, el talento Humano clínico asistencial y el talento Humano de apoyo.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

3. OBJETIVOS DEL PROCESO DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

Identificar la forma de provisión de los empleos de la planta de personal a efecto de que se suplan las necesidades de la Empresa Social Del Estado Hospital Del Rosario De Campoalegre, Huila a partir del procedimiento interno establecido y de acuerdo con las prioridades de la ESE – HOSPITAL PUBLICO.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público a los empleados de nómina de planta permanentes y en el futuro próximamente empleos temporales, mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

4. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Ley 1164 de 2007 (octubre 3) Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

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.

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 provisión 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

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

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Decreto 989 del 9 de julio de 2020: "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial".

La Circular Externa Conjunta 020 de marzo 4 de 2021, emitidas por Ministerios de Trabajo y de Salud y DAFP, estableció la Directriz para dar cumplimiento al artículo 59 de la ley 1438 de 2011 y la Sentencia C 171 de 2012.

Concepto 069431 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública, REF: EMPLEO. Provisión. Provisión de vacancias definitivas a través del encargo. PLANTAS DE PERSONAL. Modificación. Lineamientos para la Creación de nuevos empleos. CARRERA ADMINISTRATIVA. Ascenso. Posibilidad de ascenso para los empleados de carrera administrativa

5. MARCO CONCEPTUAL

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la Inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debese divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

Reclutamiento: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Específica Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Supresión de Cargos Vacantes Definitivas: De conformidad con los estudios de evaluación técnica, financiera y jurídica, las vacantes definitivas se podrán suprimir.

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

6. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

6.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias será suministrada por los estudios evaluativos técnicos de la Gerencia de la ESE con su asesoría y asistencia técnica, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

y necesidades de planta de la ESE contemplados su trámite para someterla a aprobación de la junta directiva de la ESE en la vigencia 2023, todo lo anterior de conformidad a lo planteado en los proyectos estratégicos del plan de desarrollo institucional de la presente administración.

6.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

PLANTA DE PERSONAL							
Variable	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total Cargos Planta de Personal (Provistos)	11	11	11	11	11	11	11
Empleados Públicos	8	7	7	7	7	7	7
Trabajadores Oficiales	0	1	1	1	1	1	1
Libre Nombramiento y Periodo Fijo	3	3	3	3	3	3	3
Planta Temporal	0	0	0	0	0	0	0

El total de funcionarios de planta de nómina de empleos permanentes de la ESE del 2016 al 2022, han sido de 11 funcionarios; de los cuales 7 o sea el 64% son Empleados Públicos 1 funcionario que representan el 9% son trabajadores oficiales y 3 o sea el 27% del total de la nómina los reportan como de libre nombramiento y remoción; dentro de los cuales el gerente es de periodo fijo.

La ESE registra en trámite para aprobación de la junta directiva de la ESE, el estudio de justificación técnica, financiera y jurídica de nómina de empleos permanentes y temporal que le exige la norma, ya que por este concepto no tiene ningún empleado.

El comportamiento de la nómina de personal de empleos permanentes, cada uno de los cargos ocupados y vacantes se concreta en los siguientes términos:

De los 11 empleados que actualmente la ESE tiene en la planta de personal, no existe ningún empleo temporal como ya lo habíamos dicho.

De los 11 empleados de la nómina, el 9% son de periodo fijo o sea 1 empleado.

De los 11 empleados de la nómina el 27% son de libre nombramiento y remoción o sea 2 empleados.

De los 11 empleados de la nómina el 9% o sea 1 funcionario del aseo como empleado permanente es trabajador oficial.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

De los 11 empleados de la nómina de empleos permanentes el 64% son empleados públicos o sea 7 empleados, de los cuales están inscritos en carrera administrativa, 5 empleos de auxiliar de enfermería, 1 odontólogo y un empleo de secretaria.

De todos los anteriores sobre 7 que registran derechos laborales específicos, 7 o sea el 100%, están inscritos en carrera administrativa.

El 0% de la nómina de empleos permanentes de la ESE son de servicio social obligatorio; como tampoco de acuerdo con los artículos 8 y 9 de la ley 1474 de 2011 en concordancia con el decreto 989 de 2020, no existe el cargo de jefe de control interno.

6.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

De conformidad con el trámite de los estudios técnicos, económicos y jurídicos del talento humano en salud de la ESE, La gerencia contemplara dichas coberturas de necesidades de planta permanente y temporal y externalizado sustentado en los análisis de los umbrales presupuestales que genera el marco fiscal a mediano plazo de la E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre, mientras esto se aprueba, la gerencia optó en virtud de la Circular 01 de 2023 del DAFP, por hacer el Contrato de Asociación Sindical por el mes de enero de 2023.

6.4. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN

Los funcionarios que son Pre pensionados y se necesita resolverle los trámites de pensión en un número de 3 son:

CODIGO	GRADO SALARIAL	FUNCIONARIOS PREPENSIONADOS	CEDULA	AÑOS DE LABORES	CARGO	SUELDO MENSUAL 2022
412	15	FLOR MARINA GAONA PERDOMO	26.468.512	38	AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD	\$2.217.671
412	15	ASCENSION SALAZAR SILVA	26.468.330	37	AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD	\$2.217.671
412	15	ADELAYDA ANGARITARIOS	36.171.826	39	AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD	\$2.217.671

Denotamos, como barrera de recibir este pre pensionado la jubilación, el sometimiento legal del retiro forzoso.

6.5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Los funcionarios según información de la Oficina de Personal Inscritos en Carrera Administrativa son:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

Nombre Completo	N° Documento	Cargo	Inscritos en carrera	Codigo	Grado	Sueldo básico 2022
Ingrid Magaly Otero Cerquera	55157418	Odontologa	SI	214	18	\$2.523.565
Adelayda Angarita Rios	36171826	Auxiliar de Servicios de Salud	SI	412	15	\$2.217.671
Ascencion Salazar Silva	26468330	Auxiliar de Servicios de Salud	SI	412	15	\$2.217.671
Stella Quintero Patiño	26468522	Auxiliar de Servicios de Salud	SI	412	15	\$2.217.671
Flor Marina Gaona Perdomo	26468512	Auxiliar de Servicios de Salud	SI	412	15	\$2.217.671
Sandra Mireya Gutierrez Penagos	36087845	Secretaria Gerencia	SI	440	14	\$1.834.886

Estos funcionarios les fueron aplicado los formatos de evaluación de desempeño correspondientes a la vigencia 2022 y su calificación en promedio fue satisfactoria, de conformidad con las escalas normativas evaluativas y los ítems de relaciones interpersonales y productividad laboral entre otros inherentes.

6.6. BIENESTAR LABORAL

Las políticas de bienestar social que ejecuta la unidad de talento humano – subgerencia administrativa de la ESE están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año de los servicios sociales de los servidores públicos de la ESE.

El Programa de Bienestar e Incentivos contienen el marco normativo que aplica a los programas de bienestar e incentivos de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

La política de Bienestar orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

7. CONCLUSIONES

La Gerencia de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre, Huila, está comprometida con la reorganización funcional del talento humano y el desempeño organizacional total, de tal

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES		
VIGENCIA:	CODIGO:	VERSION:	Página 1 de 13

manera que se trabaje en equipo, con valores y centrado en el usuario/paciente y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo.

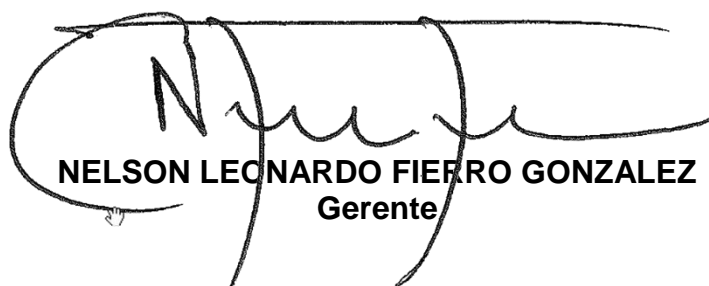
El área de Talento Humano de la ESE, debe asumir un rol de liderazgo y orientación en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la ESE, para alcanzar estrategias y niveles de rendimientos laborales más altos.

El presente plan sirve a las regulaciones del talento humano de la ESE, como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano.

En la planificación se hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la entidad, entre otros aspectos, y en segundo lugar las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo de personal interno de la entidad.

Es necesario que en ESE se reevalúen y si es pertinente se sigan adoptando medidas internas como son la capacitación, reubicación de personal, reubicación del cargo, transferencia del conocimiento y para tal fin se debe remitir al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano el cual es conexo con el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y el Programa de desvinculación asistida entre otros.

La ESE Hospital del Rosario ha venido estabilizando los procesos de Función Publica, ley de talento humano en salud y compensaciones laborales y en resolver las situaciones presupuestales y administrativas que se demandan en la generación de cadena de valor social de la productividad laboral con los costos de personal hospitalario, mejorando su oferta de recurso humano.


NELSON LEONARDO FIERRO GONZALEZ
 Gerente

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente