
	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 1 de 11





# PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO – CAMPOALEGRE – HUILA

## VIGENCIA 2021



"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 2 de 11

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. <u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	<b>3</b>
<b>2.OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>4</b>
<b>3.ALCANCE</b> .....	<b>4</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>5</b>
<b>5. DEFINICIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>6. PLAN DE PREVISIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>6. 1 CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS</b> .....	<b>7</b>
<b>6.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS</b> .....	<b>9</b>
<b>6.2.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL</b> .....	<b>9</b>
<b>6.2.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL</b> .....	<b>10</b>

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 3 de 11



## 1. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad, este proceso de planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos de la ESE Hospital del Rosario que permiten que las condiciones laborales sean determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales.

La planeación consiste en determinar detalladamente el paso a paso a realizar para alcanzar los objetivos y metas propuestas, esto incluye factores internos y externos; para el caso específico del Plan de Previsión requerido por la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, “las entidades del estado deben identificar los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su normal funcionamiento”, por tal motivo, la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre Huila tiene como finalidad asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la gestión del direccionamiento y financiera para lograr la suficiencia del talento humano.

Este instrumento 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 4 de 11

## 2.OBJETIVO GENERAL

Actualizar y administrar la información relacionada con las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre, cumpla el logro de sus objetivos organizacionales.



### 2.1 Objetivos Específicos

- Garantizar las necesidades de talento Humano en cada una de las áreas asistenciales o administrativas de la institución.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente con respecto a las necesidades y suficiencia de personal para la prestación del servicio.

## 3.ALCANCE

EL Plan de Previsión contempla las vacantes temporales y definitivas de la planta global de la E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre (H), esta dirigido a todos los grupos de interés.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 5 de 11

#### 4. MARCO NORMATIVO



Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

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. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.



"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 6 de 11

## 5. DEFINICIONES

- Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961, al definir al servidor público así: "Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento". "
- Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 7 de 11

- Gestión del talento humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".



## 6. PLAN DE PREVISIÓN.

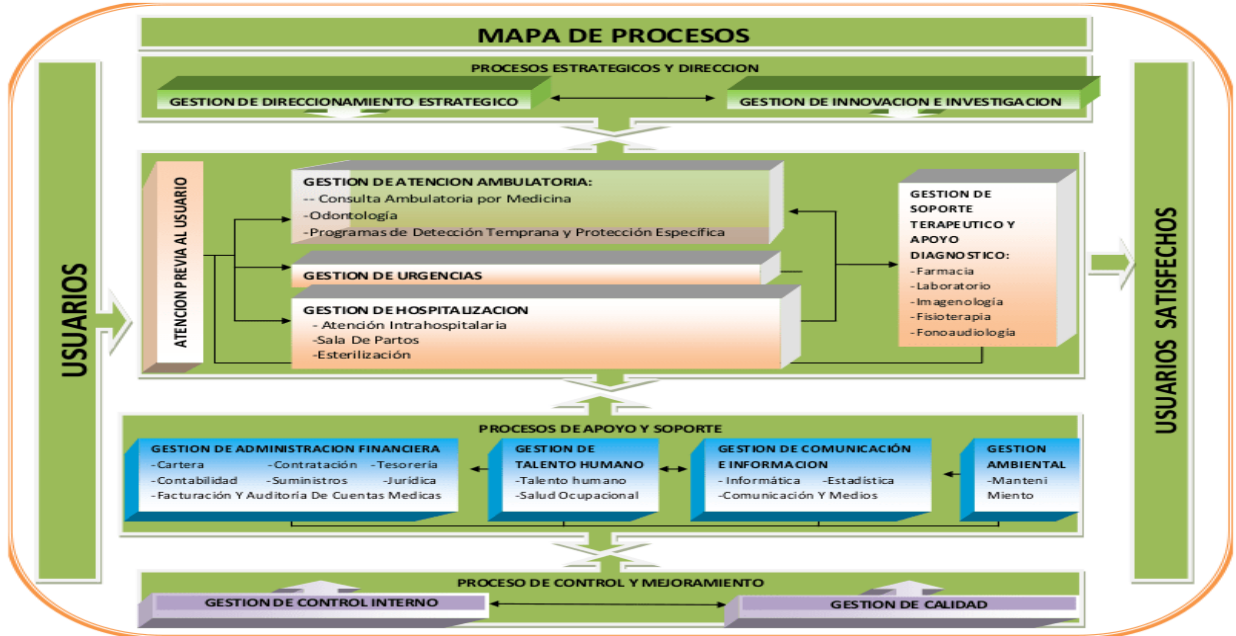
De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

### 6. 1 Cálculo de los empleos necesarios.

La E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, cuenta con una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad establecidos en el Mapa de Procesos de la Entidad.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 8 de 11





Fuente: Plataforma Estrategica

Con base en el Acuerdo 008 de 2015, “por la cual se modifica y se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la ESE. La entidad estableció dentro de su plan de cargos la clasificación en los niveles Directivo, Profesional y Asistencial y su escala salarial, estructura reglamentada en la Ley 909 de 2004, Corte 31 de diciembre de 2020, la planta de personal de la entidad ascendió a diez (10) personas vinculadas, clasificadas así: como se relaciona en la tabla No 1 a continuación.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	



	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 9 de 11

### PLAN DE CARGOS Y ESCALA SALARIAL 2020

CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL, CARGOS PLANA	ASIGNACION BASICA
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
GERENTE	085	20	1	\$6.374.108
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	219	18	1	\$3.961.306
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA ASISTENCIAL	219	18	1	\$3.961.306
PROFESIONAL AREA ASISTENCIAL ODONTOLOGIA	214	18	1	\$2.292.910
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
SECRETARIA DE GERENCIA	440	10	1	\$1.667.177
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	470	15	1	\$2.014.975
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>				
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	10	1	\$1.274.031
			<b>TOTAL</b>	<b>10</b>



Fuente: Modulo Nomina DGH

## 6.2 Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas.

### 6.2.1 Análisis de las necesidades de personal

En el proceso de detección de necesidades de personal, son los líderes de área el primer insumo para realizar la planeación del talento humano de la entidad, a dichas

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 10 de 11

necesidades, se priorizan y dan trámite, según disponibilidad presupuestal y el apoyo de la Gerencia teniendo en cuenta las siguientes variables:



- Políticas institucionales
- Planes de acción de cada proceso.
- Funciones y responsabilidades de cada proceso
- Planta de cargos de la Institución.
- Identificación de las necesidades de personal por cada proceso
- Cada líder de cada proceso, apoyado por su equipo de trabajo, realiza un análisis de las necesidades de personal para el logro de sus planes, programas y funcionalidad a cargo.

### 6.2.2 Análisis de la disponibilidad de personal.

La Oficina de Talento Humano cuenta con información consolidada sobre la disponibilidad de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento del mismo. Cuenta con una relación que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado, número de cargos, dependencia, cargo del jefe inmediato, personal a cargo, carácter del empleo. Así mismo como generar reportes inmediatos y confiables, como insumo para la toma de decisiones, específicamente relacionadas con el personal de la entidad.

Las necesidades de personal se podrán evaluar según los requerimientos y se dará trámite a los mismos previa autorización de la Gerencia de la ESE Hospital del Rosario según disponibilidad presupuestal. Así mismo revisar las bases de datos de información de personal de la entidad, con el fin de identificar los candidatos que existan para la toma de decisiones.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	<b>PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-06	VERSION: 02	Página 11 de 11

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<b>VIGENCIA:</b> 04-01-2021	<b>CODIGO: GTH-FO-25</b>				<b>VERSION: 01</b>	<b>PAG: 1/1</b>	
<b>AÑO: 2021</b>							
EJE ESTRATEGICO	ACTIVIDADES	OBJETIVO	INDICADOR	META	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACIONES
Gestión integral del talento humano	Actualizar y publicar el Plan de Previsión de Talento Humano	Describir las estratégicas institucionales referentes al plan de previsión de recursos humanos para la vigencia 2021	Documento actualizado y publicado	100%	Área de Talento Humano	Enero de 2021	
Gestión integral del talento humano	Realizar un informe de las vacantes temporales y definitivas de la planta global de la ESE del Rosario	Efectuar informe de las vacantes temporales y definitivas de la planta global de la ESE	Informe de vacantes temporales y definitivas de la ESE del Rosario	100%	Área de Talento Humano	Mayo de 2021	
Gestión integral del talento humano	Realizar análisis de las necesidades de personal para el logro de los planes, programas y funcionalidad de los cargos de la institución	Elaborar informe de las necesidades de personal requerido para el cumplimiento de los planes, programas y funcionalidad del cargo, de acuerdo a los requerimientos de habilitación ( resolución 3100)	Evaluación del personal	100%	Administrativa y Financiera / Talento Humano	Junio 2021	

  
**NELSON LEONARDO FIERRO GONZALEZ**  
 Gerente

<b>"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"</b>		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	