



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

CONCORDIA-MAGDALENA

PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS
2022

REALIZO DPO: LIDER DE TALENTO HUMANO

Magdalena - Enero 2022



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. AMBITO DE APLICACIÓN	5
4. RESPONSABLE	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL	5
7. MARCO LEGAL	6
8. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:	6
8.1 POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO.....	6
8.1 POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO ARTICULADA A LA PLANEACION ORGANIZACIONAL.....	6
8.1.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO ...	6
8.1.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS	7
8.2 POLITICA DE INGRESO	7
8.2.1 SELECCIÓN	7
8.2.2 VINCULACIÓN.....	7
8.3 POLITICA DE GESTIÓN.....	7
8.3.1 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	7
8.3.2 ELABORACIÓN DE NÓMINA.	7
8.3.3 ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVOS E HISTORIAS LABORALES	8
8.3.4 CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS.....	8
8.4 POLITICA DE DESARROLLO.....	8
8.4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	8
8.4.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
8.4.3 ESTÍMULOS	9
8.4.4 CONVIVENCIA LABORAL	9
8.4.5 SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL	9
8.5 POLITICA DE DESVINCULACION	9
8.5.1 RETIRO	9
8.6. POLITICA DE RACIONALIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	10



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

9. ETAPAS PARA EL DESARROLLO PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....	10
9.1 DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL ANÁLISIS	10
9.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	11
3. ESTADÍSTICAS	11
4. PROYECCIÓN SOBRE FUTUROS MOVIMIENTOS.....	12
5. ANÁLISIS.....	12
6. COMPARATIVOS	12
9.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES.	12
10. ESTIMACION DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO	13



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

INTRODUCCIÓN

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual la entidad, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define 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.

El proceso de planeación organizacional de la ESE Hospital Local de Concordia, se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, se complementa con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento. Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar que la entidad seleccione y mantengan la cantidad y calidad de recursos humanos que requieren a través de las distintas modalidades de vinculación para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de las entidades.

La Unidad de talento humano de la ESE Hospital Local de Concordia, tendrá la responsabilidad de actualizar anualmente el Plan de previsión de recursos humanos, teniendo en cuenta: los empleados necesarios para atender las necesidades, las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Para adelantar este proceso es necesario que la entidad cuente con sistemas de información de personal que permitan conocer las características de la población trabajadora y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. (Ley 909 de 2004, artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará a la entidad a que cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas. Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables).



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

NIT. 819.003.462-4

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano de la Empresa Social del Estado ESE Hospital Local de Concordia, que permita fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios, el aprovechamiento y desarrollo de capacidades y la organización laboral, de acuerdo con los principios de la función pública y los lineamientos de la DAFP.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer las necesidades del talento humano para atender de la mejor manera los requerimientos y competencias de la empresa, atender necesidades y establecer los costos.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta estrategia de planeación aplica a todos los funcionarios de planta de los distintos niveles y denominaciones, lo mismo al personal temporal que preste servicios a la Empresa Social del Estado Hospital Local de Concordia.

4. RESPONSABLE

El jefe de talento Humano de la ESE Hospital Local de Concordia, con la supervisión del Departamento Administrativo de la Función pública

5. DEFINICIONES

Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que 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.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública, es la entidad competente para fijar las políticas de recurso humano, de acuerdo con el artículo 14, inciso h de la Ley 909 de 2004.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

El artículo 17 de la Ley 909 fija la responsabilidad a las unidades de talento humano de formular y actualizar anualmente el plan de previsión del recurso humano, teniendo en cuenta los empleos necesarios, como suplir necesidades y estimación de costos de personal.

7. MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17; Circular 5 de 2016 de la CNSC, Planeación de los recursos humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación, Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público

8. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

La unidad de talento humano será la encargada de la implementación de estas políticas, de acuerdo con el mapa de procesos y procedimientos de la entidad y bajo los siguientes lineamientos:

8.1 POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

Es un compromiso de la Empresa el desarrollo del talento humano, la protección, el mejoramiento de sus condiciones de vida, bajo los principios de transparencia, equidad, imparcialidad y justicia

8.2 POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO ARTICULADA A LA PLANEACION ORGANIZACIONAL

La unidad de talento humano desarrollará anualmente el plan de previsión del talento humano, ajustado al direccionamiento estratégico establecido en el mapa de procesos

8.2.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO

La austeridad y racionalidad del gasto público será prioritario, de acuerdo con las necesidades del servicio



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

8.2.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS

La Junta Directiva fija anualmente el plan de cargos, las escalas salariales y las asignaciones civiles a los diferentes cargos que conforman la planta de personal de la Empresa y son los responsables de las modificaciones a estas.

8.3 POLITICA DE INGRESO

La unidad de talento humano es la encargada de verificar el cumplimiento de los requisitos y competencia para la provisión de los empleos de la planta de personal

8.3.1 SELECCIÓN

Los aspirantes a empleos de la planta de personal deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el manual de Funciones y Competencias laborales de la ESE.

8.3.2 VINCULACIÓN

La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada, con derecho a inducción.

8.4 POLITICA DE GESTIÓN

Todos los funcionarios que conforman la planta de personal son orientados a un propósito común y dirigido al logro de objetivos y metas trazadas por la institución.

8.4.1 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los superiores inmediatos son los encargados de vigilar el cumplimiento del personal a sus horarios laborales y comunicar al jefe de talento humano las novedades presentadas por inasistencia, incapacidad u otra situación presente.

8.4.2 ELABORACIÓN DE NÓMINA.

La unidad de Talento Humano dará cumplimiento a los procedimientos establecidos en el mapa de procesos, macroproceso de apoyo "Gestión



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

Humana”, para dar cumplimiento a la elaboración mensual de la nómina de la planta de cargos de la ESE, ajustados a las normas vigentes, incluyendo allí obligaciones salariales, prestaciones, parafiscales y seguridad social y demás deducciones a lugar.

8.4.3 ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVOS E HISTORIAS LABORALES

La Unidad de Talento humano (Macroproceso de apoyo “Gestión Humana”) será el encargado de la producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final de las historias laborales por expedientes, teniendo en cuenta las series. Además, será responsable de las consultas de las historias en el área, solo se prestarán al gerente, oficina jurídica y control disciplinario.

8.4.4 CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS

La custodia de las hojas de vida, las historias laborales e historias clínicas ocupacionales estarán a cargo de la Unidad de Talento Humano y todo el personal que apoya esta labor debe proteger la reserva, la intimidad y al habeas data de sus titulares, garantizando la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previendo su deterioro, pérdida, alteración y uso inadecuado. A esta solo tendrán acceso el nominador, previa autorización el personal del área, los funcionarios que adelanten procesos disciplinarios y las autoridades competentes. Además, estarán a cargo de esta dependencia las evaluaciones psicotécnicas, promociones, salarios, prestaciones, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios, declaración de bienes y demás de carácter personal.

8.5 POLITICA DE DESARROLLO

La unidad de talento humano será facilitadora del proceso de desarrollo integral de los clientes internos y externos de la Empresa social del Estado Hospital Local de Concordia.

8.5.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Unidad de Talento humano realizará una evaluación del desempeño laboral de todos los funcionarios de la planta de la Empresa Social del Estado, con el fin de determinar su permanencia en la institución con fundamento en los principios constitucionales e institucionales, la comisión de personal cumplirá con las funciones de vigilancia, control, formación y capacitación asignada; de la evaluación del desempeño se generará un plan de mejoramiento individual, con retroalimentación por cada unidad o puesto de trabajo.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

8.6.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Unidad de talento humano mantendrá actualizado anualmente el Plan Institucional de formación y capacitación, con la participación de la planta de personal, la comisión de personal, con la aprobación de la Gerencia, ajustado con la guía de la DAFP y es objeto de control, seguimiento y evaluación. (Incluye los programas de inducción y reinducción).

8.6.3 ESTÍMULOS

La Empresa dará cumplimiento anualmente al plan de bienestar e incentivos, propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, en la búsqueda de motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente que mejore la eficiencia, eficacia y productividad del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el documento técnico correspondiente.

8.6.4 CONVIVENCIA LABORAL

El talento humano de la Empresa está comprometido con la lucha contra todas las formas de corrupción, el maltrato, la persecución, discriminación, inequidad y acoso laboral y la entidad facilita espacios de convivencia y resolución de conflictos, mejorando la comunicación entre puestos de trabajo.

8.6.5 SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Los superiores inmediatos de todas las dependencias apoyan la supervisión y seguimiento a la programación, actividades, horarios, turnos del personal, verificando el cumplimiento estricto de los cronogramas trazados y la atención oportuna y humanizada.

8.7 POLITICA DE DESVINCULACION

8.7.1 RETIRO

El retiro del personal de la entidad está sujeto a lo establecido en las normas vigentes y la jurisprudencia. En caso de retiro se realizará valoración médica y se asistirá al funcionario saliente y la preparación al pre pensionado.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

8.8. POLITICA DE RACIONALIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Asegurar que la entidad pública seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recursos humanos que requieren para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de las entidades.

9. ETAPAS PARA EL DESARROLLO PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas:

9.1 DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL ANÁLISIS

Con este ejercicio se define la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

La Entidad, requiere mayores competencias para realizar algunas actividades claves de planeación estratégica, jurídica, de salud pública, apoyo asistencial y auxiliar de campo porque las cargas laborales así lo reclaman. Para esto se tendrá en cuenta la habilidad y experiencia de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas. El diagnóstico de necesidades de personal combina tanto aspectos cuantitativos como cualitativos

• **Definición de responsables:** el jefe de recursos humanos será el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico, con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área.

El marco de referencia tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la entidad.

• **Identificación de las necesidades de personal por dependencia:** 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. (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc)



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

(Formato 1).

- Paralelamente a este ejercicio, el Jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.
- Determinación de las necesidades de personal de la entidad: una vez se cuente con esta información, el jefe de personal en coordinación con la Gerencia la consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la entidad. (Formato 2).

9.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Se realiza un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, con la información consolidada, organizada y sistematizada, sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

Categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal

1. Datos por servidor:

Nivel alcanzado de educación formal, resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización), tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades, conocimientos, habilidades, edad, género.

2. Perfil de cada empleo

Requisitos, funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

3. ESTADÍSTICAS

Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad, 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, distribución de cargas de trabajo por dependencia.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

4. PROYECCIÓN SOBRE FUTUROS MOVIMIENTOS

Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

5. ANÁLISIS

Comportamiento de la evaluación del desempeño, impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

6. COMPARATIVOS

Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado, cantidad real de empleados frente a la presupuestada.

9.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES.

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de personal contrasta las dos informaciones, con lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la empresa presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores, lo cual es el caso de la ESE.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

Medidas Internas. En caso de déficit de personal, la empresa podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad contempla 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.
- Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

- Manejo de situaciones administrativas tales como: 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.
- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.

Medidas Externas. 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). (Formato 3).

10. ESTIMACION DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO

El presupuesto de la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022, se fijó por acuerdo de junta directiva, lo mismo que la planta de cargo y asignaciones civiles, las cuales forman parte integral de este documento.

11. BIBLIOGRAFIA

Ley 909 de 2004

Circular 05 de 2016 CNSC

Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación,
Planeación de los Recursos Humanos, DAFP, 2005