



2024

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ



REGIÓN DE SALUD
SUR



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-06 V06

Página

1 de 7

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Apoyo Profesional Especializado
Gestión Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTION GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2024**

Aprobación: 25-ENE-2024



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. CONTENIDO	4
5. BIBLIOGRAFÍA	6
6. ANEXOS	6
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	7
7.1 APROBACIÓN	7
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	7
7.3 CONTROL DE COPIAS	7
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	7



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCION

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades Institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

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.

La Formalización Laboral es un tema neurálgico para la administración pública para esta vigencia, pues, cómo pudo establecer Función Pública a través del Formulario de Reporte de Contratos de Prestación de Servicios de Personas Naturales y Jurídicas - vigencia 2022, en esta vigencia las entidades del orden nacional y territorial suscribieron más de 911 mil contratos de prestación de servicios en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

Es importante recalcar que la figura de las órdenes de prestación de servicios es de carácter excepcional y no deben ser utilizadas para el cumplimiento de labores misionales, por lo que esta línea base denota un uso excesivo de dicha figura que precariza el empleo público.

Conforme a lo anterior, y con la intención de iniciar la formalización del empleo en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, se dará cumplimiento a establecido por la norma en cuanto a el código general disciplinario.

De esta forma, atendiendo al artículo 93 de la Ley No. 1952 de 2019, "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", reformada por la Ley 2094 del 29 de junio de 2021, el cual establece:

"Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores" (Subrayado fuera de texto)

Así mismo, el Parágrafo 1º ibídem, señala:

"Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad" (Subrayado fuera de texto).

Así entonces, con la expedición de la Ley 2094 de 2021, tantas veces mencionada, se modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, exigiendo la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario, lo cual implica garantizar que el funcionario Instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento, de manera que cada etapa sea asumida por funcionarios distintos e independientes entre sí.

Como consecuencia de lo descrito en precedencia, es necesario modificar la estructura interna de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá para responder a las nuevas dinámicas y procedimientos definidos en el proceso disciplinario



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

interno, para cumplir con el desarrollo de las etapas de instrucción y juzgamiento de dicho proceso, con lo cual se creara la Oficina Asesora Jurídica de la entidad y sus funciones, y a su vez la Oficina de Control Disciplinario Interno y sus funciones.

De esta manera, y con la finalidad de dar cumplimiento al 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", y al plan de formalización del empleo del gobierno nacional, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, proyecta y define el Plan de previsión de recursos Humanos por primera vez, para iniciar el proceso de análisis y toma de decisiones adecuadas para la institución.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer el bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro
2. Identificar el personal necesario para la adecuada prestación de los servicios
3. Definir las estrategias para cubrir las necesidades de personal de la institución

3. ALCANCE

Desde: La identificación de necesidades de personal

Hasta: El desarrollo de las estrategias definidas para la atención de necesidades de personal

Aplicación: Servicios asistenciales y administrativos de la E.S.E Hospital San Rafael Fusagasugá

4. CONTENIDO

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades, deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades:

"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;*



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

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."*

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. **Análisis de cargas de trabajo:** contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)

2. **Análisis estadístico** en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E Hospital San Rafael para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan, el cual se enfocara en la creación y provisión de los cargos de Jefe oficina jurídica y jefe oficina control disciplinario interno, fueron las siguientes:

1. **Proyección y envío caja herramientas Secretaria de la Función Pública departamental para la creación de cargos** (proyección documental de: acto administrativo organización interna, acto administrativo planta de empleos, acto administrativo manual de funciones, acto administrativo estudio técnico, anexo cargas de trabajo, anexo matriz de opciones prioritarias, anexo análisis de funciones, Certificado disponibilidad presupuestal).
2. **Emisión concepto técnico favorable desde la secretaria de la función pública departamental para la creación de cargos**
3. **Presentación de estudio técnico y concepto ante la junta directiva de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá**
4. **Viabilidad y aprobación por parte de la junta directiva de la E.S.E, para la creación cargos Jefe oficina jurídica y jefe oficina control disciplinario interno en la planta de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá**
5. **Provisión de los cargos Jefe oficina jurídica y jefe oficina control disciplinario interno en la planta de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá** será de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso abierto de méritos, o transitoria mediante encargó nombramiento provisional.



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Así mismo, durante las próximas vigencias la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá continuara el proceso de formalización del empleo de acuerdo con los resultados obtenidos a través del estudio de cargas laborales realizado en la vigencia 2023.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.
2. 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.
3. Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
4. Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
5. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
6. Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
7. Plan de previsión de recursos Humanos MinSalud, en la Web:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-prevision-recursos-humanos-2021-vf.pdf>
8. Plan de previsión de recursos Humanos MinEducación, en la Web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_07.pdf
9. Plan De Previsión De Recursos Humanos Vigencia 2019, Departamento Administrativo De Ciencia Tecnología E Innovación COLCIENCIAS, en la Web:
https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/planeacion/4_plan_de_prevision_de_recursos_humanos_vigencia_2019.pdf
10. Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, noviembre 2022, dirección de desarrollo organizacional.
11. Planeación De Los Recursos Humanos: Lineamientos De Política, Estrategias Y Orientaciones Para La Implementación, Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf
12. Longo, Francisco. 2001. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. Banco Interamericano de Desarrollo –Diálogo Regional de Políticas. Barcelona.
13. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.

6. ANEXOS

- Cronograma Plan Previsión Recursos Humanos 2024



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	25-ENE-2024	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	25-ENE-2024	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN		
	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO (EN ASIGNACION DE FUNCIONES)		
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	25-ENE-2024	

7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES

Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019	
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020	
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	27-ENE-2021	
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022	
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales, actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023	
06	Se actualiza a la vigencia	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	25-ENE-2024	

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION INSTITUCIONAL	25-ENE-2024	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-06 V06	Plan Previsión del Talento Imano	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total



**RESOLUCION No. 016
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y.

CONSIDERANDO:

Que la 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"*, en su artículo 14 estableció las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, a quién le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial; así como definir 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.

Que el artículo 17, de la citada normatividad regula los planes y plantas de empleos, estableciendo que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos.

Que la gestión del Talento Humano hace parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, se organiza y en lo posible se sistematiza la información y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres (3) procesos que configuran esta gestión: *Ingreso, permanencia y retiro.*

Que por medio de la Resolución No. 021 de febrero de 2018 de la E.S.E Hospital San Rafael, se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para la entidad.

Que el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E Hospital San Rafael para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, para la formalización del empleo en Colombia.

Que durante la vigencia 2023 se llevaron a cabo los estudios que permitieron avanzar con los lineamientos de formalización laboral emitidos por el Departamento Administrativo de la función pública y la Presidencia de la República. De esta forma, se generó el estudio técnico de propuesta de rediseño organizacional.

Que en tanto las directivas de la E.S.E autoricen la creación de la planta temporal de empleos y su respaldo económico, de acuerdo con los resultados del estudio técnico mencionado, la oficina de gestión del talento humano adoptará como actividades del plan de previsión de talento humano, las establecidas por el Modelo Integrado de planeación y gestión.

Que, existe la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2024 para desarrollar las fases del Plan de Previsión del Talento Humano según corresponda.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de previsión Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.



RESOLUCION No. 016 (DEL 25 DE ENERO DE 2024)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesionó el del 25 de enero de 2024, aprobando el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2024, el cual cuenta con las siguientes condiciones:

OBJETIVO GENERAL: *Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.*

ALCANCE: *DESDE:* La identificación de necesidades de personal, **HASTA:** El desarrollo de las estrategias definidas para la atención de necesidades de personal. **APLICACIÓN:** Servicios asistenciales y administrativos de la E.S.E Hospital San Rafael Fusagasugá.

METODOLOGÍA:

ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL: *con la finalidad de poder identificar si existen posibles déficits o excedentes de personal en los servicios de la entidad, y así mismo poder analizar cargas de trabajo, funciones asignadas vs realizadas, y personal de apoyo requerido para cada área de la institución.*

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA: *en aras de proveer definitivamente o transitoriamente las vacantes definitivas o temporales identificadas, realizará la Presentación de informe parcial a la Gerencia y Subgerencia Administrativa, con lo identificado durante la vigencia, para que el nominador en uso de sus facultades legales y reglamentarias, de viabilidad jurídica y presupuestal para cubrir tales provisiones de empleos.*

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adopta el Plan de previsión del Talento Humano para la vigencia 2024, orientado a identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá; articulado con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "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", conforme al anexo PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO 2024, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN: Realizar la actualización anual según la normatividad legal vigente aplicable al Plan de previsión del Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: Publicar el Plan de previsión del Talento Humano a través de la página WEB y los medios tecnológicos con que la entidad cuente.



**RESOLUCION No. 016
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan de previsión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** Al cierre de cada vigencia en el comité Institucional de gestión y desempeño se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento en cuanto al despliegue, apropiación y operación del Plan de previsión del Talento Humano
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo del Plan de previsión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determina como responsable al subgerente administrativo del hospital.

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: El Plan de previsión del Talento Humano es aplicable a los funcionarios de la entidad, en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO
Gerente

Elaboro: Linda Karina Bohórquez Quintero – Apoyo Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación
Alex Francisco Bogotá - Apoyo Profesional Especializado Planeación
Daniel Arturo Bobadilla Ahumada - Oficina Jurídica
Sandra Milena Clavijo Mican-Oficina Jurídica
Aprobó: Diana Marcela Forero Delgado - Subgerente Administrativo (En asignación de Funciones)