



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

# **PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA**

**LA VEGA, CUNDINAMARCA  
2019**



## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“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; 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.”*

El plan de previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital de La vega, trazado para el año 2019, es un marco técnico de referencia para proveer los cargos de la planta de personal, y para atender necesidades de personal. Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la E.S.E Hospital de La Vega. Es una herramienta que busca consolidar y actualizar tanto la información correspondiente a la necesidad de personal para lograr los objetivos institucionales, mediante un proceso de planeación organizacional, así como determinar los lineamientos y la forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, de acuerdo con los requerimientos de las áreas funcionales del hospital, bajo los criterios de racionalidad y austeridad en el uso de los recursos presupuestales asignados para el efecto.



## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa y asistencial en la Entidad y garantizar la vinculación de servidores , dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en los procesos del Hospital.

### **2. OBJETIVOS**

#### **2.1. OBJETIVO GENERAL.**

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital de La Vega., a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores públicos y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

#### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos en cada una de las áreas funcionales institucionales en el año 2019.
- Establecer lineamientos para determinar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal en el período anual determinado.
- Estimar los costos de las necesidades de talento humano y asegurar su financiación.

|   |   |
|---|---|
|  <p>E.S.E.<br/>HOSPITAL De La Vega</p> | <p>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> |
|---|---|

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación del presente plan se circunscribe a los servidores públicos de la de la E.S.E. Hospital de La Vega.

### **4. RESPONSABLES DEL PLAN**

Son responsables de la aplicación del plan el gerente, los coordinadores y los líderes de las distintas áreas funcionales de la E.S.E. Hospital de la Vega

### **5. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA**

**5.1. Planeación.** - En la E.S.E. Hospital de La Vega la gestión del talento humano corresponderá a un proceso de planeación que permita identificar las necesidades y elaborar el plan anual de provisión de cargos.

5.2. El Ingreso de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital de la Vega se hará se hará mediante un proceso técnico de selección y vinculación.

5.3. **Desarrollo del talento humano** el ESE hospital de la Vega adelantará en 2019 un plan de formación y capacitación dirigido a mejorar las competencias laborales; el desarrollo de capacidades, destrezas habilidades valores y competencias que asegure el mejoramiento continuo de resultados-

por lo anterior, se formulará el plan con participación de la comisión de personal conformada, la aprobación de la gerencia, el control de los líderes de las distintas áreas y será evaluado su impacto.



## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### 6.1. FASE 1. Análisis de necesidades de personal- Cálculo por niveles jerárquicos

A 31 de enero de 2019, se tiene un número de noventa y seis (96) empleos en vacancia definitiva, es decir, donde no existe titular del empleo; y cero (0) vacancias temporales que corresponden a cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia.

Tabla No. 1. Empleos vacantes.

Distribución de los cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo.

| Nivel                            | Denominación                       | Ocupado   | Vacante Definitiva | Vacante Temporal | Total general |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------|--------------------|------------------|---------------|
| <b>Directivo</b>                 | Gerente                            | 1         | 0                  |                  | 0             |
|                                  | Financiero y Administrativo        | 0         | 1                  |                  | 1             |
|                                  | Gestores                           | 0         | 5                  | -                | 5             |
| <b>Total Directivo</b>           |                                    | <b>1</b>  | <b>6</b>           | <b>-</b>         | <b>6</b>      |
| Asesor                           | Asesores                           | 0         | 2                  |                  | 2             |
| <b>Total Asesor</b>              |                                    | <b>0</b>  | <b>2</b>           | <b>0</b>         | <b>2</b>      |
| Profesional                      | Profesionales                      | 0         | 29                 |                  | 29            |
| <b>Total Profesional</b>         |                                    | <b>0</b>  | <b>29</b>          | <b>0</b>         | <b>29</b>     |
| Técnico                          | Técnico                            | 0         | 7                  |                  | 7             |
| Auxiliar                         | Auxiliares, conductores asistentes | 0         | 52                 |                  | 52            |
| <b>Total Técnico Asistencial</b> |                                    | <b>0</b>  | <b>59</b>          |                  | <b>59</b>     |
| <b>Total general</b>             |                                    | <b>96</b> | <b>96</b>          | <b>0</b>         | <b>96</b>     |

El número de empleos en vacancia es el total de la planta de personal establecida a excepción del cargo directivo del gerente, pero se requiere que el total de la planta se encuentre provisto en 2019 , para garantizar el funcionamiento adecuado de las



## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

dependencias de la entidad. Por lo tanto, a continuación, se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.

### **6.2. FASE 2 - Provisión de los Empleos**

La provisión de los empleos vacantes en la E.S.E. Hospital de La Vega se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

- Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Proceso de Talento Humano, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

- Determinación del tipo de provisión en 2019.

En el caso de la E.S.E. Hospital de La Vega, de manera particular, la forma viable de garantizar la prestación del servicio es necesariamente mediante un proceso de selección y vinculación del personal en el presente año 2019.

- Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Proceso de Talento Humano iniciará los trámites establecidos en el



## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal, además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

### **6.3. FASE 3.- Estimación de costos y Financiación**

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Hospital establezca para cada vigencia. En todo caso, la E.S.E. Hospital de La Vega realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.