



**E.S.E. HOSPITAL DEL
PERPETUO SOCORRO**
Nit: 813.011.566-3 Villavieja - Huila

PLAN DE PREVISION DE RECUROS HUMANOS

**E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO
SOCORRO DE VILLAVIEJA HUILA.**

Ponemos el
Corazón
a lo que hacemos

**VIGENCIA
2025**



INTRODUCCIÓN

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, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con misión, visión y los principios de la organización.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los planes y programas definidos en la Empresa para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano - GTH que se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico – DIE, que nos permite conocer las necesidades y características del personal en la Entidad.

Siguiendo las directrices del gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, de promover una mejor gestión pública, con eficacia, eficiente y transparente se hace necesario fortalecer en la Institución el adecuado manejo del recurso Humano el cual es parte fundamental y vital para la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila, desarrollando procedimientos de identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad del recurso humano

1. La Ley 909 de 2004 establece que a 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. En la elaboración del presente Plan de Previsión del Recurso Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.



MARCO LEGAL

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades 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. La misma Ley en 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 previsión 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.
- c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

a lo que hacemos



OBJETIVO GENERAL

Establecer por parte de la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila un Plan de Previsión del Recurso Humano, con el fin de determinar la disponibilidad, el desarrollo y crecimiento de personal de planta de tal manera que le garantice una eficiente prestación de servicios de salud y se cumpla con los metas y objetivos institucionales dentro de una vigencia y con el fin de fortalecer el desempeño laboral de cada uno de sus funcionarios, el aprovechamiento y desarrollo de capacidades ofreciendo de esta manera un servicio a la comunidad con calidad, humanización y eficiencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual. Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación
- Contestar los requerimientos de personal que realicen los diferentes entes públicos y atender las medidas necesarias para solucionarlos.
- Establecer las necesidades de Capacitación, situaciones administrativas, transferencias de conocimiento y movimiento de personal.



ALCANCE

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila, para la vigencia del 2025 se aplica a toda la planta de cargos para la actual vigencia fiscal, el cual consta de 8 empleos. Además, la entidad deberá elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: Artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

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.

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. Artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

a lo que hacemos



RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Provisión del Recurso Humano es responsabilidad de la oficina de gestión humana de la E.S.E, que son los responsables directos del manejo del recurso Humano del Hospital.

La oficina de gestión humana y la gerencia del Hospital será la responsable de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, También deben determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por mérito y la Comisión Nacional del Servicio Civil será la responsable de realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público de acuerdo con los perfiles que determinen dichas unidades. Es de vital importancia que estos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo; y por el otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para su provisión.

Corazón
a lo que hacemos



DEFINICIONES

- **Administración de Recursos Humanos:** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
 - **Análisis de las Necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos
 - **Capacitación:** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.
 - **Carrera Administrativa.** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de 2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP. Planeación de los Recursos Humanos. (Bogotá D.C de Abril de 2006). Capítulo 3. p 17 y 18 selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
 - **De libre nombramiento y remoción:** cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.
 - **De periodo fijo,** los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el director de la empresa social del estado.
- Temporales.** Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- **Diagnóstico:** es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal.



- Empleo: el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.
- Empleados públicos y trabajadores oficiales: Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.
- Empleos de Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Empleos de Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Empleos de Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es: Análisis del personal. Análisis de la disponibilidad de personal Identificación de las fuentes de Financiación Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades. Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos

METODOLOGÍA

Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA HUILA, 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 fueron las siguientes:

- Análisis planta de personal y disponibilidad de personal
- Fuentes de financiación de personal

Análisis de Personal. (Tabla No. 1) La Planta de Personal vigente de la E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA HUILA, consta de 8 funcionarios, aprobada por acuerdo de la Junta Directiva. La cual la conforman 6 empleados públicos y 2 empleados oficiales.



ÁREA ADMINISTRATIVA

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS	NATURALEZA	NIVEL
Gerente	85	0	1	PERIODO	DIRECTIVO
Tesorero General	201	05	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROFESIONAL
Técnico Administrativo	367	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
TOTAL			3		

ÁREA OPERATIVA

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS	NATURALEZA	NIVEL
Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	217	03	1	PERIODO	PROFESIONAL
Auxiliar Área Salud	412	02	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Conductor	480	01	2	TRABAJADOR OFICIAL	ASISTENCIAL
TOTAL			5		

Identificación de Las fuentes de Financiación.

Según acuerdo Nro. 005 del 23 de diciembre de 2024, la Junta Directiva de la E.S.E. HOSPITAL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA HUILA, aprobó el Presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia 2025, contando con las apropiaciones presupuestales de recursos propios contemplados en la Planta de Personal.



Análisis de Disponibilidad de Personal.

Analizada la planta de personal vigente, se observó que 1 funcionaria se encuentra próximo a recibir la pensión de jubilación, que está pendiente de resolución del fondo de pensiones.

En Febrero de 2025 termina periodo el medico de servicio social obligatorio cuya plaza se debe provisionar según concurso del Ministerio de Salud.

Provisión de Vacantes. En cumplimiento de los objetivos institucionales, la gerencia verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

Selección: Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

Vinculación: La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.

La E.S.E HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA HUILA, proporcionara a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera según la normatividad vigente.

NIVEL	TOTAL EMPLEOS DE PLANTA	TOTAL VACANTES
Directivo	1	0
Profesional	2	0
Técnico	1	0
Asistencial	2	0
Trabajador oficial	2	0
TOTAL	8	0

*A 24 de enero de 2025

La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital, un vez surta la vacante.



Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar el carné de identificación durante la jornada laboral. No se puede tener al servicio de ningún funcionario o dependencia, personal de la institución o no vinculado a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2025: 100%.
- Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)

= (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

ADRIANA PATRICIA LOSADA CARDOZO
Gerente