

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		



**Empresa Social del
Estado
HOSPITAL SAN
RAFAEL**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2023

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCION

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVOS GENERAL.....	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.	ALCANCE.....	6
4.	RESPONSABLE.....	6
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	6
6.	MARCO NORMATIVO.....	7
7.	DEFINICIONES.....	7
8.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	8
9.	NORMAS QUE LA APLICAN AL PLAN.....	12
10.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	12
10.1	PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	13
10.2	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO.....	13
10.3	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS..	13
11.	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	15
12.	NIVELES DE PLANTA DE PERSONAL	17
13.	FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	22
14.	POSIBLES VACANTES	23
15.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	24
16.	BIBLIOGRAFIA.....	25

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

1. INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado. A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

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.”

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la E.S.E. Hospital San Rafael

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos del Hospital San Rafael se maneja desde el Proceso de Gestión de Talento Humano,

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sean de Periodo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal y se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal.

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital San Rafael, consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán., a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios 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 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.
- Mantener actualizada el plan de cargos de la Entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

3 ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de personal del Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán.

4 RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa, Subgerencia Salud, coordinación Administrativa, Coordinación Financiera, Coordinación Salud Publica, Coordinación Resolutiva.

5. MARCO CONCEPTUAL

Servidores Públicos: La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 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".

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

6. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encontraba en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública no hace referencia específica a este Plan 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; Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

7. DEFINICIONES

- ✓ **FUNCIONARIO:** Persona vinculada directamente con el Hospital San Rafael por medio de resolución de nombramiento.
- ✓ **ACTO ADMINISTRATIVO:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.
- ✓ **EMPLEO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- ✓ **PROVISIONALIDAD:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.
Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo. 3.4. Periodo:
Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.
- ✓ **EMPLEOS TEMPORALES:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo del Decreto 1083 de 2015)
- ✓ **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

✓ **MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

✓ **ACTO ADMINISTRATIVO:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

✓ **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

✓ **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo. - Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio. - Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

✓ **PERIODO:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene una vigencia determinada. - Servidor Público: Son 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.

8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL

La ESE Hospital San Rafael, es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de baja complejidad y algunos de mediana complejidad, con alta calidad humana, técnica y científica, cualidades que la han posicionado en el sector salud del departamento de Caquetá como una Institución que se destaca por su calidad y buen servicio, de la mano de valores como honestidad, coherencia y responsabilidad. La **ESE Hospital San Rafael** trabaja en pro de la calidad, mediante un sistema de gestión basado en el usuario y su familia. Presta sus servicios en las modalidades de: atención presencial, atención domiciliaria, tele

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

salud y telemedicina.

✚ **MISION:** Somos una Empresa Social del Estado, líder en la prestación de servicios de salud en nivel primario de atención del municipio de San Vicente del Caguán Caquetá, comprometidos con un servicio eficiente, oportuno, humanizado y enfocado hacia la prevención y atención de la enfermedad, apoyados por un excelente equipo de trabajo comprometidos, que permiten garantizar la satisfacción de nuestros usuarios.

✚ **VISIÓN:** La ESE Hospital San Rafael, se proyecta para el año 2024, como una empresa líder en la prestación de servicios de salud, por la apertura de nuevos servicios por modalidad de telemedicina y reconocimiento de los programas de promoción y mantenimiento de la salud, como estrategia para conservar una población saludable con excelente rendimiento social y financiero a nivel del departamento de Caquetá.

✚ **OBJETIVOS CORPORATIVOS**

- Prestar servicios de salud con calidad y calidez a todos nuestros usuarios y partes interesadas.
- Satisfacer las necesidades en prestación de servicios de salud de los habitantes de la zona urbana y rural del municipio de San Vicente del Caguán.
- Garantizar la sostenibilidad financiera y social a través de la prestación de servicios a las diferentes EAPB que operan en el municipio.
- Impactar en el desarrollo sostenible de las comunidades mediante el mantenimiento de la salud y prevención de la enfermedad.

✚ **PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS**

Transparencia: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael deberán cumplir con los deberes y obligaciones a los que se han comprometido con la institución y la sociedad.

Integridad: La Entidad declara que los principios éticos contenidos en el código de la ética y buen gobierno son el marco de actuación de los servidores, quienes se comprometen a respetarlos y hacerlos cumplir.

Responsabilidad: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael, tienen como compromiso realizar sus funciones aportando lo mejor de sí mismo con obligación moral de cumplir con el deber asignado con la sabiduría, rectitud y oportunidad.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

Servicio: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael están comprometidos a incrementar la oportunidad en la prestación de los servicios de salud, buscando la satisfacción de los usuarios.

Solidaridad: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael contribuyen a mejorar las condiciones de vida a través de la colaboración y el apoyo mutuo.

Equidad: La Entidad encamina sus esfuerzos hacia el respeto por los derechos de los demás, dándole aplicación a la normatividad con imparcialidad y justicia.

Lealtad: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael se comprometen en forma absoluta su fidelidad para con la institución ser coherentes con los principios y valores institucionales.

Honestidad: Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael se caracterizan por su buena conducta, lealtad a la misión institucional e integridad.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Política de calidad: La política de calidad de la ESE está fundamentada en su filosofía organizacional y enmarcada en la Normatividad, Mejoramiento Continuo y Atención Centrada en el Cliente. El equipo humano de la ESE Hospital San Rafael lidera, coordina y ejecuta la prestación de los servicios de salud, a la comunidad de San Vicente del Caguán y su área de influencia, apoyando en sus recursos tecnológicos y teniendo una constante actualización al personal misional y de soporte a fin de extender la cobertura en salud, con un servicio eficiente, eficaz y oportuno.

Política de Humanización: “Nuestra prioridad su bienestar”. La ESE Hospital San Rafael se compromete a brindar una atención en los servicios con calidad humana promoviendo de manera permanente la cultura del servicio, basada en el trato digno y amable a sus usuarios familia y partes interesadas; asegurando el desarrollo del talento humano en un ambiente seguro y cálido.

Política de seguridad del paciente: La E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL se compromete a brindar, generar, y mantener un entorno seguro y disponer de recursos para la identificación, prevención y minimización de riesgos, a través de la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, cultura de limpieza y desinfección, rondas de seguridad, capacitación continua al personal, mantenimiento de equipos e instalaciones, vigilancia farmacológica, monitoreo, análisis y seguimiento de los eventos adversos con el fin de brindar entornos seguros al paciente y su familia..

Política de prestación de servicios de salud: La ESE Hospital San Rafael,

Código: SGC-P-GE-008	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

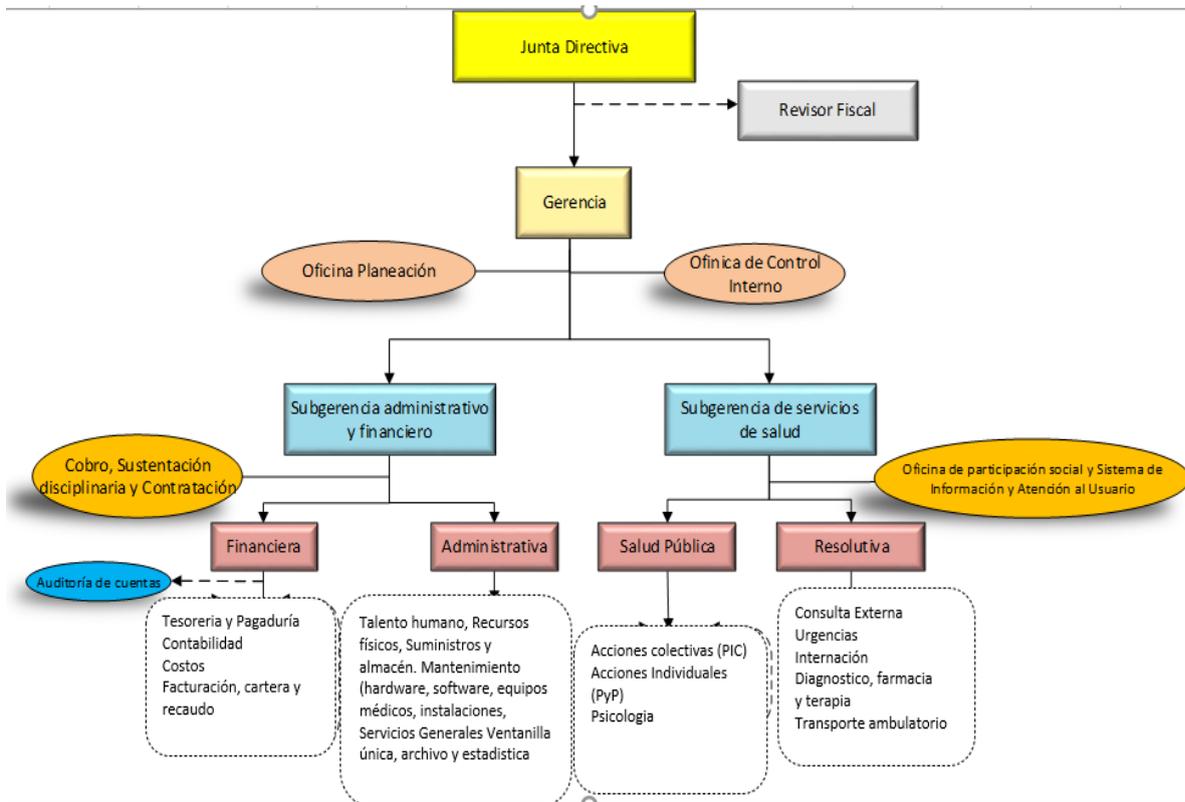
basándose en los lineamientos de la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud: Acceso, Calidad y Eficiencia; se compromete a brindar a la población usuaria, servicios de salud integrales, con estándares de calidad, orientados en criterios de mejoramiento continuo, humanización, atención segura para el paciente y su familia, enmarcados dentro de los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).

Política de gestión de la tecnología: El gerente y los colaboradores de la ESE Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán, se comprometen a gestionar la tecnología para los procesos institucionales, desarrollando el plan de capacitación en el manejo seguro de la tecnología con un enfoque de riesgo, promoviendo una cultura institucional con el fin de dar un buen manejo de la tecnología para garantizar la seguridad de su uso, gestionando el aseguramiento metrológico, ofreciendo a la institución una gestión óptima del mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo, incorporando en las guías y/o protocolos de manejo, las guías de manejo básico y uso seguro de equipos y dispositivos médicos de última tecnología, todo esto con el fin de brindar a usuarios, familias y colaboradores una gestión de tecnología segura y confiable.

Política de protección a colaboradores: La ESE Hospital San Rafael, se compromete a establecer lineamientos de manejo y prevención de situaciones de violencia o comportamientos agresivos y abusivos de los pacientes, usuarios y/o sus familiares o acompañantes, a los colaboradores de las diferentes áreas o procesos de la Entidad.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

ORGANIGRAMA



9. NORMAS QUE LE APLICAN AL PLAN

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
----------------------	---

10. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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;
- 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.

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." El proceso de Gestión de Recursos Humanos de la ESE Hospital San Rafael., es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

10.1 PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital.

10.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.

- Cada año el área de Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la Institución, anualmente el área de Talento Humano elabora los planes de recursos humanos, igualmente y de forma anual, el área de Talento Humano elabora la Programación de presupuesto para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para funcionamiento del Hospital.
- Todas las dependencias del Hospital deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.

10.3 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS

- Anualmente la Junta Directiva o quien haga sus veces fija la respectiva asignación del presupuesto.
- Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional y aprobada por la Junta Directiva de la Institución.
- De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

así lo demuestren.

- La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, y la política salarial del Gobierno Nacional.

- Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

✓ **INGRESO:** En cumplimiento de los objetivos institucionales el proceso de la oficina de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos para la calificación y competencias definidos en cada empleo.

✓ **SELECCIÓN:** Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE Hospital San Rafael de San Vicente del Caguán debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

✓ **VINCULACION:** 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 vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.

- 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 carnet de identificación durante la jornada laboral.

- El proceso de Gestión de Recursos Humanos orienta y apoya el cumplimiento de las normas y directrices vigentes en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la Institución con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales

11. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

❖ Los jefes y coordinadores de área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina. Estos planes serán consolidados en el área de Talento Humano.

❖ La jornada laboral establecida para los funcionarios de la parte

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

Administrativa el horario se rige de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm y el día viernes se labora hasta las 5:00 p.m. el personal asistencial por sistema de turno según horario.

- ❖ Todos los funcionarios deben registrarse en el huella eléctrico al ingreso y al egreso de la jornada laboral o cuando estén autorizados para venir en jornada diferente a la habitual, los cuales están ubicados en el área administrativa y en el área de Urgencias.
- ❖ No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales.
- ❖ Cada coordinador del servicio debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 30 de noviembre de cada año. Estos planes serán consolidados en la oficina de Talento Humano.
- ❖ Los cambios de turno, deben ser justificados, concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización, entre personal de planta que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mínimo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar más de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional ni trabajo suplementario.

✓ **ELABORACIÓN DE NÓMINA**

El área de Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de las nóminas de planta del personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los servidores públicos del orden territorial y en algunos casos del orden nacional, para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de ley, parafiscales y las autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social.

Al inicio de cada vigencia fiscal se debe solicitar los certificados de disponibilidad presupuestal de cada uno de los conceptos o rubros presupuestales. El ingreso de novedades al software de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el día 20

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

de cada mes a liquidar.

Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales de 30 días y se realizara con todos los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado, para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales y se realizara con todos los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado.

La entrega de la nómina mensual a las áreas de contabilidad, presupuesto, costos tesorería y pagaduría se realiza a más tardar los 30 días de cada mes, además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente la nómina de prima de servicio, prima de navidad, prima de vacaciones, bonificaciones y cesantías. Para los descuentos de los embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la ley, únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados ante el Hospital.

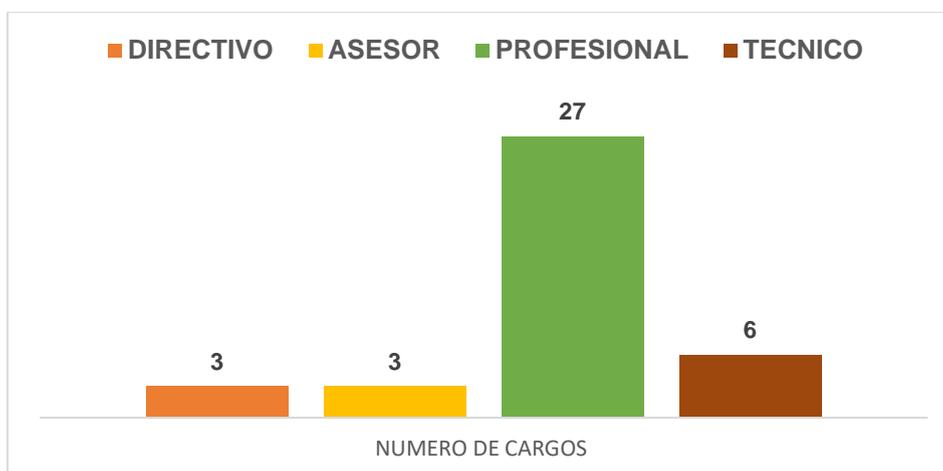
El ingreso de novedades al software de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el 20 del mes a liquidar.

12. NIVELES DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Para el desarrollo de sus funciones la ESE Hospital San Rafael De San Vicente Caguan–Caquetá, tendrá los siguiente Niveles en la Planta Global de Cargos para la vigencia 2023:

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE CARGOS	PORCENTJES
DIRECTIVO	3	3%
ASESOR	3	3%
PROFESIONAL	27	22%
TECNICO	6	5%
ASISTENCIAL	79	67%
	118	100

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		



La E.S.E Hospital San Rafael del municipio de Sn Vicente del Caguán, para la vigencia 2023 cuenta con la siguiente Planta de Personal y está actualmente conformada por 118 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al cargo por niveles se puede evidenciar la siguiente distribución porcentual, 67% son asistenciales, 22% son Profesional, 5% son de nivel Técnico, y tan solo el 3% de ellos son de nivel asesor y directivo, es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

NÚMERO TOTAL DE EMPLEOS DE PLANTA VIGENCIA 2023

NIVEL	DENOMINACION DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivos	Gerente	85	1	0	1
	Subgerente Área Salud	90	1	0	1
	Subgerente Área Administrativa y Financiera	90	1	0	1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	1	0	1
	Asesor Control Interno	105	1	0	1

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

	Asesor de Participación Social - SIAU	105	1	0	1
Profesional	Profesional SSO Medico	217	11	0	11
	Professional Medico General	211	1	0	1
	Coordinadora Resolutiva	219	1	0	1
	Coordinador Salud Publica	219	1	0	1
	Coordinador Financiero	219	1	0	1
	Coordinador Administrativo	219	1	0	1
	Profesional Universitario Odontólogo	214	2	0	2
	Profesional Universitario Bacterióloga	237	2	0	2
	Profesional Universitario Psicólogo	237	1	0	1
	Profesional Universitario Enfermero	243	4	0	4
	Profesional Universitario Sistemas	219	1	0	1
	Profesional Universitario oficina de cobro sustanciación disciplinaria y contratación	219	1	0	1
Técnicos	Técnico Área Salud (Higiene Oral)	323	2	0	2
	Técnico Salud (Regente Farmacia)	323	1	0	1
	Técnico Salud Rayos X	323	1	0	1
	Técnico Administrativo Supervisor	367	1	0	1
	Técnico Administrativo	367	1	1	0
Asistencial	Auxiliar Salud Auxiliar Odontología	407	1	0	1
	Auxiliar Área Salud Auxiliar de Enfermería	407	43	0	43
	Auxiliar Área Salud Promotora	407	3	0	3
	Auxiliar Administrativo Pagador	407	1	0	1
	Secretaria	440	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	407	21	0	21

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

Auxiliar Servicios Generales Mantenimiento	470	2	0	2
Auxiliar Servicios Generales conductor	470	4	0	4
	480	3	0	3
TOTAL, PLANTA DE PERSONAL		118	1	117

NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA EN PROVISIONALIDAD

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Auxiliar Administrativo	407	7	Asistencial	19
Auxiliar Administrativo	407	11	Asistencial	1
Auxiliar Administrativo Mantenimiento	470	2	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	407	10	Asistencial	34
Auxiliar Área Salud	407	3	Asistencial	2
Auxiliar Odontológico	407	8	Asistencial	1
Coordinador Resolutivo	219	6	Profesional	1
Coordinador Salud Publica	219	4	Profesional	1
Coordinador Financiero	219	1	Profesional	1
Coordinador Administrativo	219	3	Profesional	1
Profesional SSO Medico	217	5	Profesional	11
Profesional Médico General	211	5	Profesional	1
Odontólogo	214	4	Profesional	2
Bacteriólogo	237	3	Profesional	2
Psicólogo	237	3	Profesional	1
Enfermero	243	3	Profesional	3
Profesional Universitario Sistemas	219	2	Profesional	1
Técnico Área Salud	323	1	Técnico	4
Técnico Administrativo	367	1	Técnico	2
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	4	Asesor	1

Número Total De Vacantes Definitivas De Carrera Administrativa Asignadas En Encargo

DENOMINACION DE EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN ENCARGO
Secretaria	408	09	Asistencial	01

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

Técnico Administrativo	367	01	Técnico	01
------------------------	-----	----	---------	----

Número Total De Vacantes Definitivas De Carrera Administrativa Asignadas En Provisionalidad

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Auxiliar Administrativo	407	7	Asistencial	19
Auxiliar Administrativo	407	11	Asistencial	1
Auxiliar Administrativo Mantenimiento	470	2	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	407	10	Asistencial	34
Auxiliar Área Salud	407	3	Asistencial	2
Auxiliar Odontológico	407	8	Asistencial	1
Coordinador Resolutivo	219	6	Profesional	1
Coordinador Salud Publica	219	4	Profesional	1
Coordinador Financiero	219	1	Profesional	1
Coordinador Administrativo	219	3	Profesional	1
Profesional SSO Medico	217	5	Profesional	11
Profesional Médico General	211	5	Profesional	1
Odontólogo	214	4	Profesional	2
Bacteriólogo	237	3	Profesional	2
Psicólogo	237	3	Profesional	1
Enfermero	243	3	Profesional	3
Profesional Universitario Sistemas	219	2	Profesional	1
Técnico Área Salud	323	1	Técnico	4
Técnico Administrativo	367	1	Técnico	2
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	4	Asesor	1

13. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán, da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice: "ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. La provisión de los empleos vacantes en la ESE Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán, se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan continuación:

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		

✓ **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 Subgerencia Administrativa y Financiera de la E.S.E. con el acompañamiento del Auxiliar Administrativo de Talento Humano, determinará 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:** Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad. Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

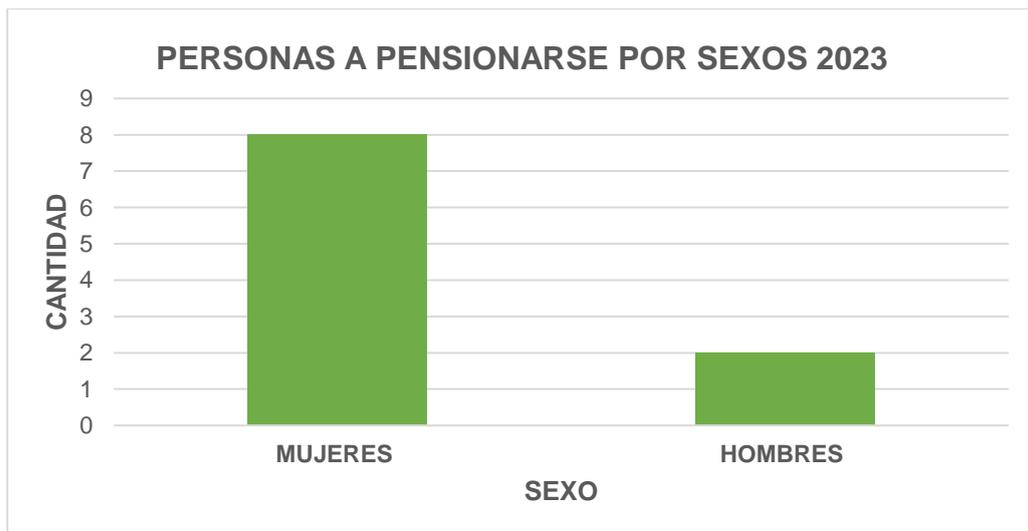
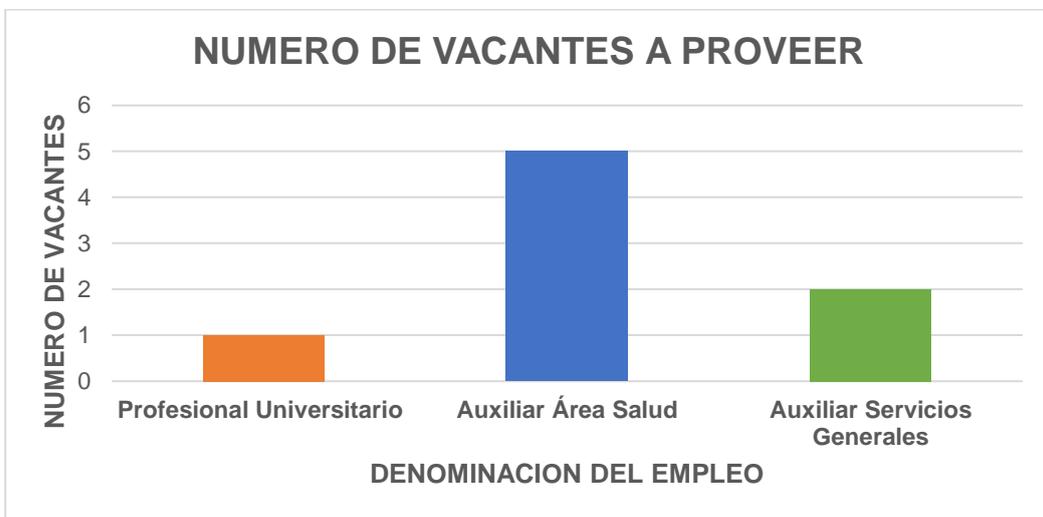
Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

✓ **Análisis de Perfiles:** De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el área de talento Humano, iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

✓ **Financiación:** Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Salud y Protección Social, establezca para cada vigencia. En todo caso, la ESE Hospital San Rafael, 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 respectiva. Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son presentados a la Junta Directiva de la entidad para su correspondiente estudio y aprobación.

Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

14. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN La caracterización de los prepensionados en la E.S.E. Hospital San Rafael, se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 1 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.



Código: SGC-P-GE-008	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 002		
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

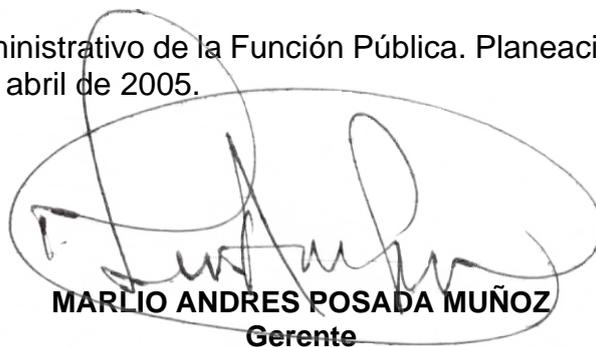
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La estrategia de vinculación y gestión del talento humano de la E.S.E, está orientada a que la provisión de las vacantes sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad.

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	FORMULA DEL INDICADOR
Provisión de cargo aprobados de planta fija	Numero del personal vinculados a planta fija/ número de cargos planta fija disponible	>_90%	Porcentaje	Anual	Plan de provisión de talento humano y plan de vacantes de la E.S.E.

16 BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá, abril de 2005.



MARLIO ANDRÉS POSADA MUÑOZ
Gerente