



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ  
LA JAGUA DEL PILAR  
NIT. 825.001.119-5

# ***PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN 2022***

**GEOVANNY LACOUTURE JIMENEZ**  
**Gerente**



## 1. Introducción

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento, por tal motivo la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez tiene como finalidad fundamental asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano. Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo General

Establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que el Hospital General de Medellín cumpla el logro sus objetivos organizacionales

### 2.2. Objetivos Específicos

- Determinar las necesidades de talento humano para cumplir los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimar los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 3. Marco Legal

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión de talento humano para la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, es el siguiente:

**Ley 909 de 2004 artículo 17 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



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ  
LA JAGUA DEL PILAR  
NIT. 825.001.119-5

presupuesto asignado."

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.

**Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

#### 4. Conceptos

- 4.1. La Planta de Personal:** Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto 785 de 2005
- 4.2. Planeación de Recursos Humanos:** La planeación de recursos humanos implica un proceso mediante el cual una entidad identifica sus requerimientos futuros de personal para diseñar desde ahora las estrategias adecuadas que lleven a satisfacer esas necesidades, partiendo de la situación actual de la empresa.

#### 5. Alcance

Este plan tiene como finalidad fundamental asegurar que la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recursos humanos que se requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos.

#### 6. Responsabilidad

La aplicación de este plan es responsabilidad de la Gerencia, y coordinadores o líderes de servicio. .

#### 7. Fases de formulación del plan de previsión del talento humano

El plan de previsión de talento humano se desarrolla a través de tres etapas: análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

##### 7.1. Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo determinan.

Para realizar este ejercicio se pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos (cargas de



trabajo). Los métodos cualitativos se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas. Para la elaboración del diagnóstico se debe tener en cuenta:

- **Identificación de las necesidades de personal por dependencia:** cada jefe de área o servicio, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo.

Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.), con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.

- **Determinación de las necesidades de personal de la entidad:** una vez se cuente con esta información, el líder de talento humano en coordinación con la Oficina de Planeación, la consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la entidad.

Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes y contar con la viabilidad presupuestal.

## 7.2. Análisis de la Disponibilidad de Personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar tenga consolidada, organizada y en lo posible sistematizada, la respectiva información, de tal manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

Se debe contar con una caracterización del personal teniendo en cuenta las siguientes variables:

### ➤ Datos por servidor:

- ✓ Nivel alcanzado de educación formal.
- ✓ Capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias).
- ✓ Tiempo de servicio en la entidad.
- ✓ Conocimientos.
- ✓ Habilidades.
- ✓ Edad.
- ✓ Género.

### ➤ Perfil de cada empleo:



- ✓ Requisitos.
- ✓ Funciones.
- ✓ Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño.

➤ **Estadísticas:**

- ✓ Distribución de cargos por dependencias.
- ✓ Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- ✓ Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- ✓ Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas).
- ✓ Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- ✓ Empleados próximos a pensionarse.
- ✓ Vacantes temporales.
- ✓ Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- ✓ Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

➤ **Proyección sobre futuros movimientos:**

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

➤ **Análisis:**

- ✓ Comportamiento de la evaluación del desempeño.
- ✓ Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

➤ **Comparativos:**

- ✓ Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

**7.3. Programación de Medidas de Cobertura.**

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

- ✓ Que la entidad presente un déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- ✓ Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- ✓ Que el déficit se presente porque la entidad no cuente, ni con el número, ni con la calidad de personal requerido.
- ✓ Que se presenten excesos de recursos humanos.



Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

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

#### ➤ **Medidas internas**

En caso de déficit de personal, la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- ✓ **Capacitación y desarrollo:** En el plan institucional de capacitación, la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- ✓ **Reubicación de personal:** Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de estas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.
- ✓ **Manejo de situaciones administrativas:**
  - **Encargos:** medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
  - **Comisiones:** para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ **Transferencia del conocimiento:** actividades que se realizan cuando una persona se retirara de la entidad, en donde entregue todo referente a obligaciones, actividades, seguimientos y formatos para que las personas que lleguen a ocupar los cargos puedan dar continuidad a las labores de los procesos.
- ✓ **Creación de empleos temporales dentro de la planta de personal:** elaboración de un estudio técnico aprobado de acuerdo con las necesidades específicas determinadas, para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ  
LA JAGUA DEL PILAR  
NIT. 825.001.119-5

➤ **Medidas Externas**

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas, con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).



**GEOVANNY LACOUTURE JIEMENEZ**  
Gerente