



HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E

CÓDIGO: D-GDC-FT-012

VERSIÓN: 01

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

FECHA:

PLAN O PROGRAMA


PÁGINA1 de 11

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO - 2024

CONTROL DE CAMBIOS

| No. VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | FECHA |
|-------------|-----------------------------------|------------|
| 01 | Elaboración y emisión del formato | 29/08/2019 |

| | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|--------|---------------------------|------------------------------|--|
| FECHA | 12/08/2019 | 15/08/2019 | |
| NOMBRE | ARMANDO OCHOA CAMARGO | IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL | DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA |
| CARGO | Profesional Universitario | Líder Gestión De Calidad | Subgerente Administrativo y Financiero |

| | | |
|---|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 2 de 11 |

1.- INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la modernización de la entidades del Estado, caracterizadas por una gestión por procesos, orientadas a la certificación de la calidad del servicios público y a ejercer control sobre la actividad y la gestión pública, para garantizar la sostenibilidad, transparencia y el cumplimiento de los fines constitucionales, se requiere que los servidores públicos desarrollen capacidades que les permitan obtener los resultados y alcanzar los objetivos esperados, en escenarios laborales cambiantes en el corto plazo

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las metas institucionales

La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y la ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.


La planeación del talento humano entendida desde la identificación aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital

En la planeación del talento humano ocupa gran importancia el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, calcular su costo y tener el presupuesto asignado

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y la financiación de esta planta.

2.- Política de Planeación del Recurso Humano

El Plan de previsión de recurso humanos para el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, es el documento fundamentado en el proceso de planeación organizacional, el cual permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada uno de los procesos de la entidad frente a la plata global y flexible, lo

| | | |
|---|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 3 de 11 |

anterior surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y Decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

El sector público de Colombia actualmente utiliza la planeación del recurso humano, más, sin embargo, no es una herramienta que se haya extendido a todas las entidades, ya que las gestiones en el tema se han limitado simplemente a procesos de reestructuración de plantas, mas no se ha realizado de manera consistente ya que se ejecutan con un referente temporal o a corto plazo que generalmente coinciden con periodos de gobierno. Por otro lado, existen diferentes expresiones de la planeación en materia de gestión de talento humano

Teniendo en cuenta lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha venido elaborando una política la cual se enfoca en el fortalecimiento de la planeación del recurso humano como resultado de lo anterior se da la expedición de la Ley 909 de 2004

2.- OBJETIVOS

2.1.- OBJETIVO GENERAL: Definir los lineamientos para la previsión del talento humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, 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 rige la función pública.

2.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS


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.

3.- ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente, supernumerarios y planta temporal del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

| | | |
|---|-------------------------------------|----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN O PROGRAMA | FECHA: |
| | | PÁGINA4 de 11 |

4.- MARCO LEGAL: 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 y entidades las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a). - Calculo 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 presente y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

b). - Identificación de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual considerando las medidas de ingreso ascenso, capacitación y formación.

c). - Estimación de todos los costos de personal derivado de las medidas anteriores y del aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Esta herramienta busca estrategias para 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 entidad.


5.- DESARROLLO DEL PLAN O PROGRAMA

5.1.- Análisis de la planta de personal

La planta de personal actual fue aprobada mediante acuerdo No. 002 de fecha enero 21 de 2005, está actualmente conformada por 81 cargos en los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial así:

Nivel Directivo

| Denominación del Cargo | Código | Grado | No. de Cargos |
|--|--------|-------|---------------|
| Gerente | 085 | 22 | 1 |
| Subgerente Administrativo y Financiero | 090 | 12 | 1 |
| Subgerente Científico | 090 | 12 | 1 |

| | | |
|---|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 5 de 11 |

Nivel Asesor

| Denominación del Cargo | Código | Grado | No. de Cargos |
|---------------------------|--------|-------|---------------|
| Asesor de Control Interno | 105 | 12 | 1 |

Nivel Profesional


| Denominación del Cargo | Código | Grado | No. de Cargos |
|--|--------|-------|---------------|
| Profesional Especializado Área Salud | 242 | 9 | 1 |
| Médico Especialista | 213 | 53 | 3 |
| Médico General | 211 | 48 | 1 |
| Enfermera | 243 | 37 | 4 |
| Profesional Universitario Área Salud | 237 | 31 | 1 |
| Profesional Universitario Área Salud | 237 | 29 | 2 |
| Profesional Servicio Social Obligatorio | 217 | 21 | 2 |
| Profesional Servicio Social Obligatorio | 217 | 14 | 1 |
| Profesional Servicio Social Obligatorio | 217 | 6 | 1 |
| Profesional Universitario | 219 | 25 | 1 |
| Profesional Universitario Talento Humano | 219 | 40 | 1 |
| Profesional Universitario Presupuesto | 219 | 40 | 1 |
| Profesional Universitario Contador | 219 | 40 | 1 |
| Almacenista General | 215 | 35 | 1 |
| Tesorero | 201 | 35 | 1 |

Nivel Técnico

| Denominación del Cargo | Código | Grado | No. de Cargos |
|------------------------|--------|-------|---------------|
| Técnico Operativo | 314 | 14 | 1 |

Nivel Asistencial

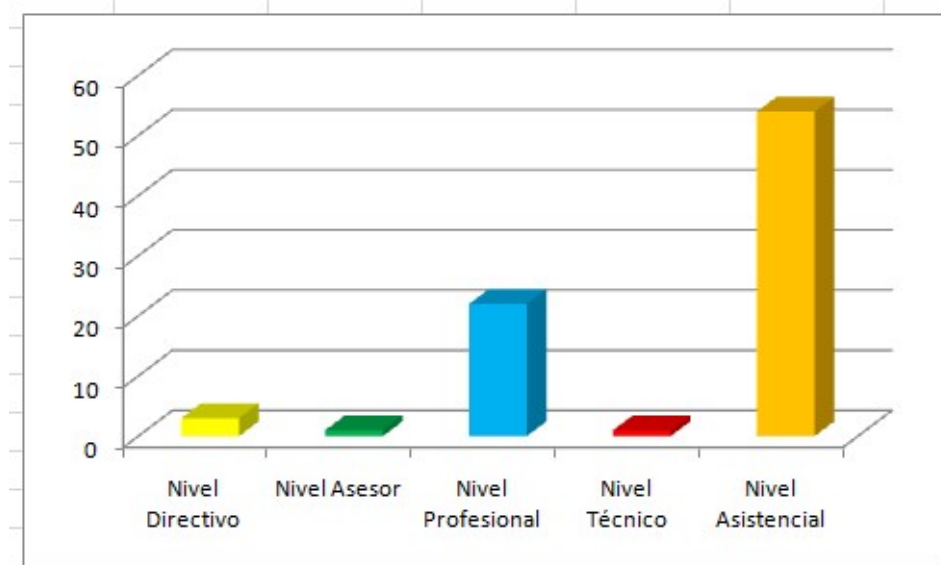
| Denominación del Cargo | Código | Grado | No. de Cargos |
|-------------------------|--------|-------|---------------|
| Auxiliar Administrativo | 407 | 25 | 3 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 10 | 3 |
| Secretario | 440 | 25 | 3 |
| Auxiliar Área Salud | 412 | 23 | 39 |

| | | |
|---|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 6 de 11 |

| | | | |
|---------------------------------|-----|----|-----------|
| Auxiliar Área Salud | 412 | 15 | 1 |
| Auxiliar Área Salud | 412 | 9 | 4 |
| Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 7 | 1 |
| Total | | | 81 |

Fuente: Oficina Talento Humano


DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL



La planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E se redujo con ocasión de la Reestructuración de la Red Pública de Hospitales, mediante el convenio de desempeño 386 de 2004, es así como paso de tener una planta de 283 cargos a 81 en el año 2005, número que se ha mantenido hasta la fecha

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad, ante la demanda y apertura de nuevos servicios ha aumentado en los últimos quince (18) años, sin que la entidad cuente con una planta suficiente para atender la operación actual, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que se viene realizando, además se debe tener en cuenta que en la actualidad se está adelantando una reforma a la Ley General de Seguridad Social en Salud.

Con este propósito, el Hospital Regional de Sogamoso, este adelantado el diagnostico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública para crear una planta temporal

| | | | |
|---|--|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | | PÁGINA 7 de 11 |

que cubra las necesidades de personal para prestar sus servicios que en la actualidad ofrece a sus usuarios

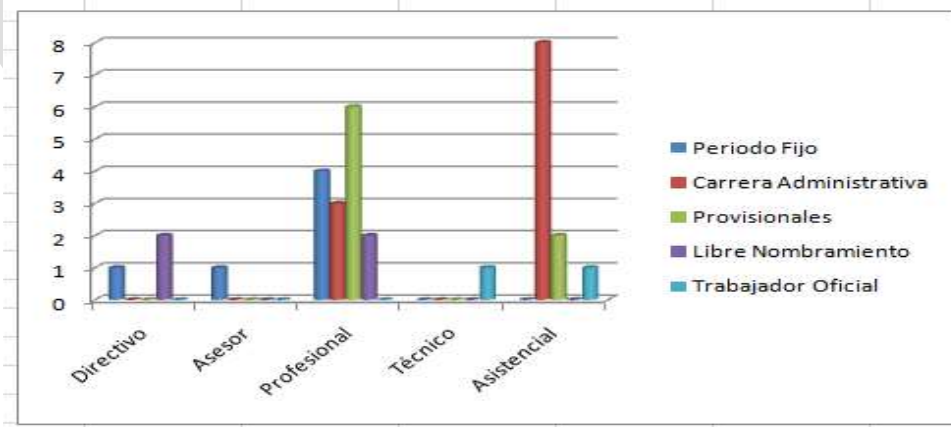
Fuente: Oficina Talento Humano


5.2.- ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de diciembre de 2023 se encuentra provista la planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso con 81 funcionarios públicos vinculados por tipo y nivel jerárquico:

| Tipo de Vinculación | Directivo | Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Total |
|------------------------|-----------|--------|-------------|---------|-------------|-------|
| Periodo fijo | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 6 |
| Carrera administrativa | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 6 |
| Provisionales | 0 | 0 | 6 | 0 | 2 | 8 |
| Libre Nombramiento | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Trabajador Oficial | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Empleos por Proveer | 0 | 0 | 9 | 0 | 46 | 55 |

DISTRIBUCION DE CARGOS POR TIPO DE VINCULACIÓN



| | | |
|---|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 8 de 11 |

Del total de la planta de personal (81) cargos a 31 de diciembre de 2023, se encuentran 26 cargos ocupados y 55 cargos vacantes, los cargos vacantes quedan a disposición de la Junta Directiva y Gerencia del Hospital para bien ser provistos mediante provisionalidad mientras se surte su provisión definitiva, mediante concurso de méritos o ser suprimidos.

5.3.- IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA


La entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal

Las apropiaciones disponibles para la vigencia fiscal, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSOS E.S.E

NECESIDAD DE PERSONAL EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E. DE ACUERDO CON EL FORMATO GUIA DAFP 1,2,3.


| Plan, Programa y/o Proyecto | Tiempo de ejecución del Plan, Programa y/o Proyecto (meses) | Empleos requeridos | | |
|---|---|--------------------|--|------------|
| | | Cantidad | Identificación | Carácter |
| Servicio de Urgencias, | 12 meses | 34 | Médico Generales | Permanente |
| Urgencias, Hospitalización y Consulta Externas | 12 meses | 44 | Enfermeras | Permanente |
| Servicio de Urgencias, Hospitalización, Consulta Externa, sala de Partos, UCI Neonatal, Salas de Cirugía, Unidades Básicas de Pajarito y Busbanza | 12 meses | 150 | Auxiliares Área Salud | Permanente |
| Apoyo Diagnostico | 12 meses | 9 | Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogas) | Permanente |

| | | | |
|---|--|--|-----------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | | PÁGINA 9 de 11 |

| | | | | |
|------------------------|----------|----|---|------------|
| Apoyo Diagnostico | 12 meses | 6 | Auxiliar Área Salud (Laboratorio) | Permanente |
| Proceso Rehabilitación | 12 meses | 12 | Profesional Universitario Área Salud (Terapia Respiratoria) | Permanente |
| Proceso Rehabilitación | 12 meses | 6 | Profesional Universitario Área Salud (Terapia Física) | Permanente |
| Proceso Rehabilitación | 12 meses | 2 | Profesional Universitario Área Salud (Lenguaje) | Permanente |
| Salas de Cirugía | 12 meses | 10 | Profesional Universitario Área Salud (Instrumentadora) | Permanente |
| Proceso Rehabilitación | 12 meses | 2 | Profesional Universitario (Psicólogo) | Permanente |
| Proceso Farmacia | 12 meses | 2 | Profesional Universitario (Químico Farmacéutico) | Permanente |
| Proceso Farmacia | 12 meses | 6 | Técnico Área Salud (Regente Farmacia) | Permanente |

**HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PROYECCIÓN DE GASTOS DE NOMINA - 2024**

| CODIGO | DENOMINACION DEL RUBRO | PRESUPUESTO 2024 |
|------------------------|--|--------------------------|
| 2 | Gastos | 71,189,778,565.00 |
| 2.1 | Funcionamiento | 19,991,734,749.00 |
| 2.1.1 | Gastos de personal | 1,698,734,749.00 |
| 2.1.1.01 | Planta de personal permanente | 1,698,734,749.00 |
| 2.1.1.01.01 | Factores constitutivos de salario | 1,144,105,664.00 |
| 2.1.1.01.01.001 | Factores salariales comunes | 1,144,105,664.00 |
| 2.1.1.01.01.001.01 | Sueldo básico | 911,641,920.00 |
| 2.1.1.01.01.001.02 | Horas extras, dominicales, festivos y recargos | 27,560,029.00 |

| | | |
|---|--|-------------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | FECHA: |
| | PLAN O PROGRAMA | PÁGINA 10 de 11 |


| | | |
|---------------------------|---|-----------------------|
| 2.1.1.01.01.001.04 | Subsidio de alimentación | 1,200,000.00 |
| 2.1.1.01.01.001.05 | Auxilio de transporte | 1,000,000.00 |
| 2.1.1.01.01.001.06 | Prima de servicio | 41,492,641.00 |
| 2.1.1.01.01.001.07 | Bonificación por servicios prestados | 22,757,174.00 |
| 2.1.1.01.01.001.08 | Prestaciones sociales | 128,453,900.00 |
| 2.1.1.01.01.001.08.01 | Prima de navidad | 86,369,358.00 |
| 2.1.1.01.01.001.08.02 | Prima de vacaciones | 42,084,542.00 |
| 2.1.1.01.01.001.10 | Viáticos de los funcionarios en comisión | 10,000,000.00 |
| 2.1.1.01.02 | Contribuciones inherentes a la nómina | 425,066,267.00 |
| 2.1.1.01.02.001 | Aportes a la seguridad social en pensiones | 116,956,009.00 |
| 2.1.1.01.02.002 | Aportes a la seguridad social en salud | 82,843,839.00 |
| 2.1.1.01.02.003 | Aportes de cesantías | 100,514,233.00 |
| 2.1.1.01.02.004 | Aportes a cajas de compensación familiar | 44,893,385.00 |
| 2.1.1.01.02.005 | Aportes generales al sistema de riesgos laborales | 23,742,070.00 |
| 2.1.1.01.02.006 | Aportes al ICBF | 33,670,039.00 |
| 2.1.1.01.02.007 | Aportes al SENA | 22,446,692.00 |
| 2.1.1.01.03 | Remuneraciones no constitutivas de factor salarial | 129,562,818.00 |
| 2.1.1.01.03.001 | Prestaciones sociales | 97,962,818.00 |
| 2.1.1.01.03.001.01 | Vacaciones | 62,102,055.00 |
| 2.1.1.01.03.001.02 | Indemnización por vacaciones | 30,000,000.00 |
| 2.1.1.01.03.001.03 | Bonificación especial de recreación | 5,860,763.00 |
| 2.1.1.01.03.020 | Estimulos a los Empleados del Estado | 30,000,000.00 |
| 2.1.1.01.03.107 | Auxilios Salud Visual | 1,600,000.00 |

Fuente: Oficina de presupuesto Hospital Regional de Sogamoso E.S.E

5.4.- PROVISION DE LOS EMPLEOS:

Metodología de la Provisión: El proceso de Talento Humano llevara el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Determinación de la Disponibilidad presupuestal: El Hospital Regional de Sogamoso realizara anualmente la proyección de costos asociados al funcionamiento de la Entidad, así como de la nómina de esta, 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.

| | | |
|---|-------------------------------------|----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E | CÓDIGO: D-GDC-FT-012 |
| | PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 01 |
| | PLAN O PROGRAMA | FECHA: |
| | | PÁGINA 11 de 11 |

Proceso de Selección: Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, provisionalidad, o por el tiempo de creación de empleo temporal.

5.5.- MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- 1.- Formalización de la planta temporal de los cargos que se van a proveer de acuerdo con el estudio técnico presentado a la secretaria de Salud de Boyacá para su respectiva viabilización.
- 2.- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos
- 3.- Racionalización de la planta de personal
- 4.- Apertura de nuevos servicios a cargo de la Institución

Se firma el presente documento a los cinco (5) días del mes de enero del año 2024.

Elaboro: Armando Ochoa Camargo – Profesional Universitario
 Revisó: Oscar Darío Soler Morales – Asesor de Planeación
 Aprobó: Oscar Darío Soler Morales – Asesor de Planeación
 Aprobó: Sheyla Fanory Caicedo Rincón – Gerente Hospital Regional de Sogamoso

