



Hospital San Rafael de Fusagasugá

"Hospital humano, hospital comprometido"

E.S.E. - II NIVEL

2019

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO



PLAN DE REVISION DEL

TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL

DE FUSAGASUGÁ

31/01/2019



Hospital San Rafael de Fusagasugá

"Hospital humano, hospital comprometido"

E.S.E - II NIVEL

Código y Versión

PL-MA-01 V02

Página

1 de 11

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

**ELABORADO POR:
EDITH MARLEN HUERTAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
MACROPROCESO GERENCIAL
AÑO 2019**



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. CONTENIDO	5
5. BIBLIOGRAFÍA	10



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un juicio notable en la formulación y realización de las políticas públicas, bajo razonamientos de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

La planeación Organizacional del talento humano es un mecanismo fundamental para el beneficio de los objetivos institucionales, los entornos laborales que se formen son precisos en la articulación necesaria para el logro de los propósitos institucionales.

La planeación del talento humano vista desde de la caracterización, utilización y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, fijando las necesidades actuales y futuras delimitando planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo actual como carta de presentación del Hospital.

En la planeación del talento humano ocupa una escala principal en el plan de previsión del talento humano como instrumento esencial para equilibrar las necesidades presentes y futuras de personal, establecer las medidas de ingreso, costos de los funcionarios y presupuesto asignado.

Así las cosas el presente Plan de previsión del Talento Humano contempla procesos tales como

- Planeación del Recurso Humano
- Vinculación-Retiro
- Elaboración del Presupuesto
- Liquidación de Nomina
- Cesantías
- Vacaciones
- Prestaciones Sociales
- Aportes Patronales
- Dotación
- Estudios Técnicos Financieros Plantas de Personal

Adicional a lo anterior y en articulación con el Modelo Integral de Planeación y Gestión, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, realizara seguimiento a los Indicadores tales como: 1. Rotación de Personal(ingresos y retiros), movilidad del personal(encargos comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones) y estado actual de situaciones administrativas, ausentismo laboral (enfermedad, licencias y permisos),pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGTBI



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Planear Diseñar, Desarrollar e Evaluar el Plan de Previsión de Talento Humano de conformidad con la normatividad vigente

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Elaborar, ejecutar y realizar seguimiento al presupuesto anual de conformidad a la planta establecida en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá y la normatividad vigente.
- Llevar a cabo los procesos y procedimientos relacionados con vinculación, permanencia y retiro, garantizando así el cumplimiento de la misión y visión Institucional.



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

3. CONTENIDO

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

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 del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos 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.

Adicionalmente, la reflexión y propuestas en materia de Planeación de Recursos Humanos para el sector público colombiano debe considerar, entre otros, los siguientes aspectos: - La variable emple o es dinámica, está ligada al nivel de desarrollo de las sociedades, es afectada por los avances tecnológicos y la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En el entorno público, está condicionada por las políticas del gasto público y por las normas de administración de personal. - La flexibilidad organizacional, entendida como la posibilidad de ajustar y reajustar los diseños organizacionales y definir los requerimientos de personal, sugiere una mayor autonomía de las instancias decisorias para el manejo del recurso humano dentro de las entidades públicas.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos: 1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional 2. Gestión integral del talento humano 3. Racionalización de la oferta de empleo público. A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad. Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

Es importante resaltar que el proceso de planeación de recursos humanos debe estar soportado en el diseño y mantenimiento de sistemas de información de personal y estar ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo). Por tanto, hablar de la planeación de recursos humanos supone que las entidades desarrollen procesos serios de planeación organizacional en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.

Los lineamientos de la política que se presentan a continuación con sus respectivas estrategias y Orientaciones para su implementación, constituyen el marco operativo para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana emprendan y desarrollen el proceso de planeación de sus recursos humanos.

LINEAMIENTO: ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO A LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL

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. Esta línea tiene como finalidad fundamental

PROCESO DE INGRESO Y EGRESO

PRESELECCIÓN DE PERSONAL: En este procedimiento la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, permitirá hacer un filtro y análisis de los candidatos, identificando aquellos que cumplan con los requisitos establecidos en la vacante para ser integrado a la institución.

SELECCIÓN DE PERSONAL: Es el procedimiento que se encarga de identificar a lo largo de las actividades específicas cuales candidatos son los más idóneos para ocupar la vacante, teniendo en cuenta cuales son las exigencias del cargo que será ocupado. Esta selección de personal es una comparación de cualidades de cada candidata con la exigencia del cargo, el cual es necesario la aplicación de técnicas que aran más precisa la selección del perfil idóneo

El análisis de las hojas de vida y en algunos casos entrevistas telefónica o presenciales, hacen parte del proceso de preselección para la identificación de los candidatos aptos que serán postulado a la Institución, de acuerdo al perfil solicitado.

VINCULACIÓN: Este procedimiento se encarga de vincular a los candidatos seleccionados a la institución, así mismo realizar sus respectivas afiliaciones **INDUCCION:** El procedimiento de inducción, es una prioridad que contribuye al desarrollo del Hospital San Rafael de Fusagasugá, y por tanto al desarrollo humano de todo sus funcionarios y colaboradores estableciendo un espacio de aprendizaje y formación profesional, de este modo un espacio en el cual el funcionario o colaborador pueda desenvolver sus

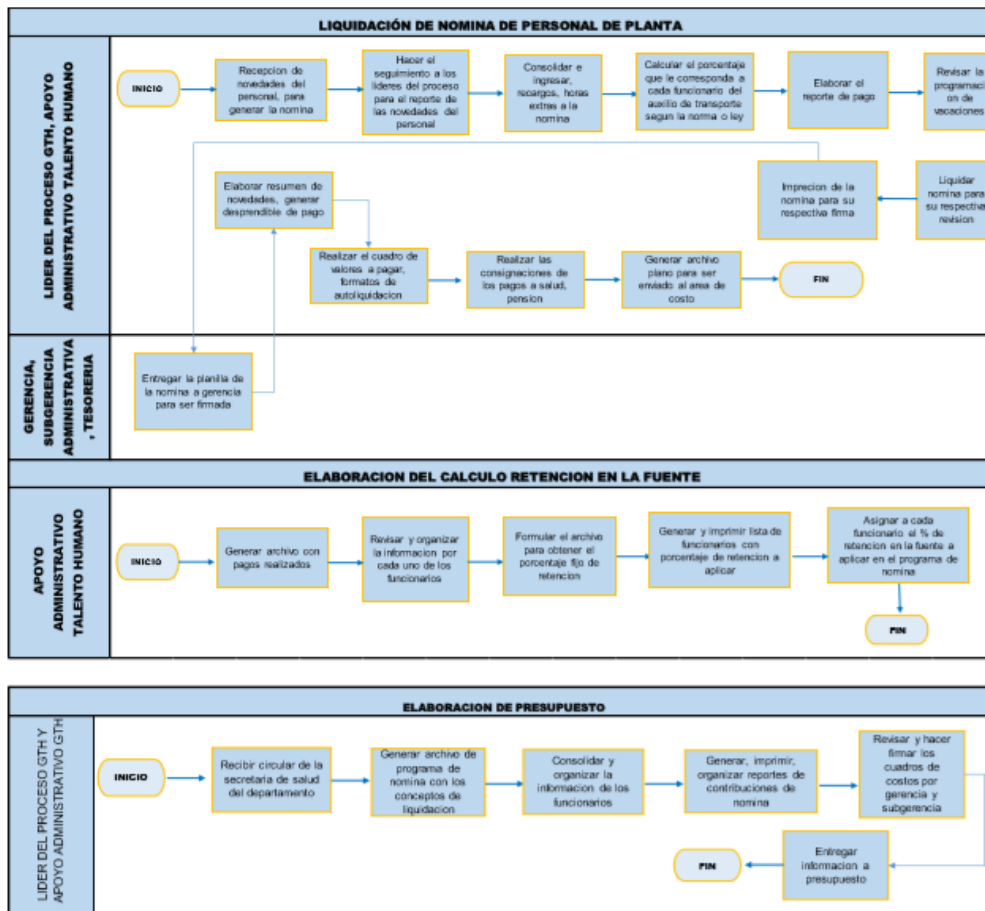


PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

capacidades personales y laborales al servicio de la Institución. REINDUCCION: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos funcionarios y colaboradores de la institución, los cambios en la información básica de la empresa y del cargo desempeñado.

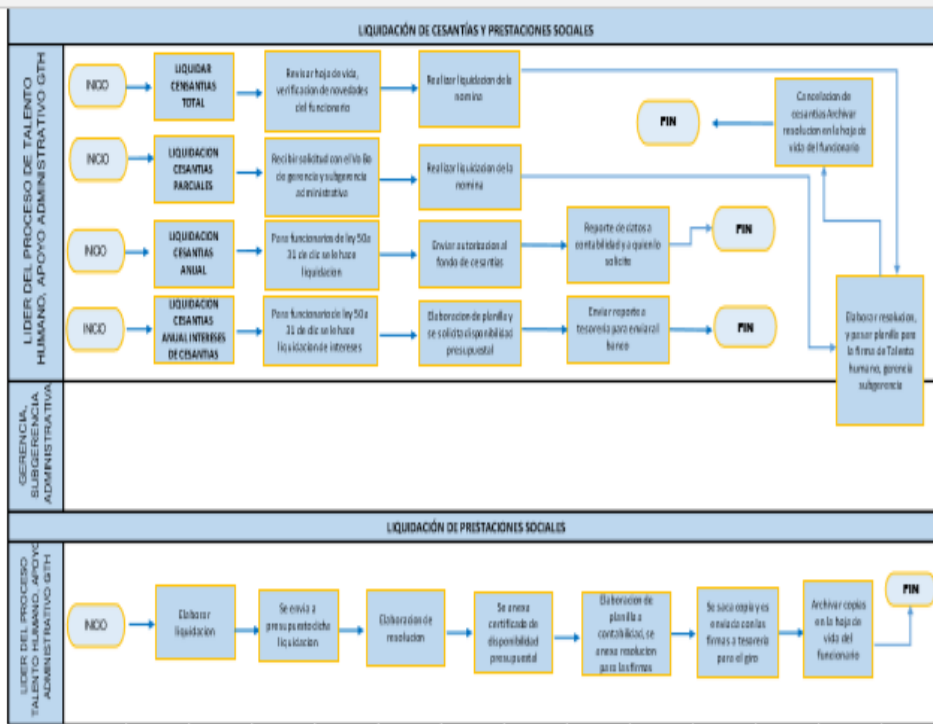
PROCESO DE GESTION SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Elaboración de Nómina

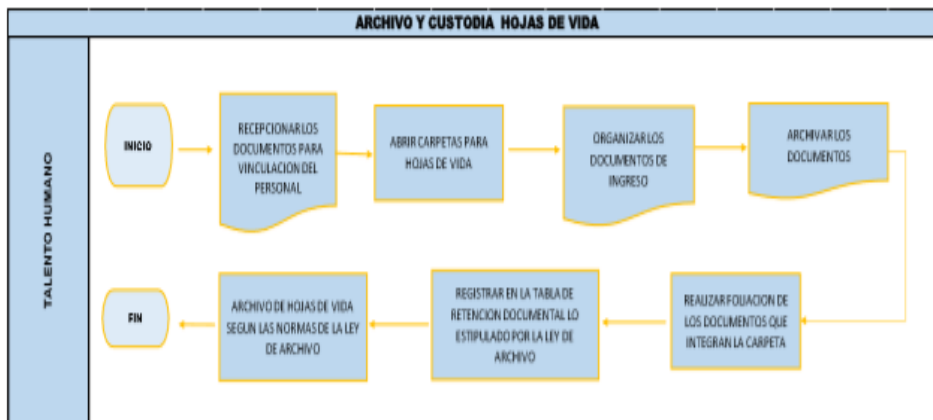




PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO



Administración, Custodia y Archivo de Historias Laborales





PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Gastos de Personal que corresponden a los que incurre la Empresa para proveer los cargos de la planta de personal, así como la contratación de personal para labores específicas o la prestación de servicios profesionales, cuando no puedan ser desarrollados con personal de planta. De igual forma involucra las apropiaciones destinadas a la previsión y seguridad social y aportes parafiscales para Sena, ICBF, ESAP, Cajas de Compensación Familiar, etc.

Las Empresas Sociales del Estado que en virtud de los Artículos 81 de la ley 1438 de 2011, 8° de la Ley 1608 de 2013 y el Decreto 1141 de 2013 adoptaron el Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero y que hayan sido viabilizados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, acataron lo establecido en el artículo 15 del Decreto 1141 de 2013 (incorporado en el decreto único Reglamentario del Sector Hacienda y crédito Público No 1068 de 26 de mayo de 2017), por lo cual elaborarán sus presupuestos para la vigencia 2018 con base en el escenario Financiero que soporta el Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero viabilizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO

Ver Anexos 1,2,3,4



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

4. BIBLIOGRAFÍA

Ley 909 de 2004, Artículo 15, Artículo 18 numerales 1 y 7

Ley 1712 de 2014

Decreto 648 de 2017, Capítulo 4

Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017

Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016



Hospital San Rafael de Fusagasugá

"Hospital humano, hospital comprometido"

E.S.E - II NIVEL

Código y Versión

PL-MA-01 V02

Página

11 de 11

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO