



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO



EJES TEMÁTICOS DE LA ACREDITACIÓN

<p>TRANSFORMACIÓN CULTURAL PERMANENTE</p>	<p>MEJORAMIENTO CONTINUO</p>	<p>GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA</p>
<p>ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO</p>	<p>GESTIÓN DEL RIESGO</p>	<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>
<p>HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN EN SALUD</p>	<p>GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA</p>	

SANTIAGO DE CALI, ENERO 2022



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	
PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. NORMATIVA.....	3
4. DEFINICIONES	3
5. CONTENIDO	5
6. INDICADORES	6
7. RECURSOS.....	6
8. ANEXOS.....	7
9. BIBLIOGRAFIA.....	7
10. CONTROL DE REGISTROS.....	7
11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ.....	7

COPIA NO CONTROLADA



1. OBJETIVO

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, por las diferentes modalidades, 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, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

2. ALCANCE

El alcance de este documento involucra a todos los procesos de la institución y es de aplicación en el proceso de Selección de Talento Humano.

3. NORMATIVA

Ley 19 de 1958 Artículo 8. En el cual se crea el Departamento Administrativo de la Función Pública, quién es el organismo encargado de la administración del talento humano en el estado.

Ley 27 de 1992. Desarrolla el Artículo 125 de la Constitución Política que dice: “Los empleos en las entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley”. Y define las normas para la administración de talento humano en Colombia.

Ley 443 de 1998. Ley de principios donde se expiden normas sobre la carrera administrativa.


Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa.

Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Circular 005 de 2012 de la CNSC donde se definen instrucciones en materia definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria.

4. DEFINICIONES

Cargo: Empleo, especialmente de alta responsabilidad o autoridad.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Comisión Nacional del Servicio Civil: Es un organismo autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según Artículo 130 de la Constitución Política, es “responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.

Competencia: Capacidad de la persona que es competente, que realiza su trabajo o desempeña su función de modo adecuado.

Contratación: Elaboración de un contrato donde se pacta la prestación de un servicio a cambio de un pago.

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo proceso de selección o concurso y obliga tanto a la administración, como los aspirantes a su cumplimiento expreso.

Empleo: Consiste en la prestación de la actividad física o intelectual que hace una persona a otra ya sea esta última una persona natural o jurídica en condiciones de subordinación y por una retribución económica.

Empleo Público: Se entiende por empleo público el 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.

Entrevista: Reunión mantenida por dos o más personas para tratar de un asunto, generalmente profesional o de negocios.


Equidad: Igualdad o justicia en el reparto de una cosa entre varios o en el trato de las personas.

Evaluación: Acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.

Funcionario: Persona que desempeña un empleo público.

Idóneo: Que es adecuado o conveniente para una cosa, especialmente para desempeñar una función, una actividad o un trabajo.

Igualdad: principio fundamental que se refiere a que todas las cosas tienen el mismo derecho a existir.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Imparcialidad: Falta de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto.

Mérito: Derecho a recibir un premio o una alabanza: ha realizado un trabajo digno de mérito.

Proactivo: Es una actitud en la que una persona u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Provisión: Suministrar o facilitar lo necesario o conveniente para el cumplimiento de un objetivo.

Prueba: Examen que se hace para demostrar conocimientos o capacidades.

Reclutar: Buscar o reunir a personas para una actividad o un fin determinado.


Selección: Es el proceso por el cual se realiza la búsqueda de candidatos para suplir una necesidad previamente evidenciada. Es importante distinguir previamente entre la competencia profesional, definida como el conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado; la competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo. Y por otro lado hay que distinguir la cualificación profesional, definida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Por tanto, una persona cualificada es una persona preparada, capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.

Trabajador: Persona que realiza una actividad a cambio de un salario.

Transparencia: Cualidad de puro (aquel o aquello que está libre y exento de toda mezcla de otra cosa, que no incluye ninguna condición, excepción o restricción ni plazo o que está exento de imperfecciones morales).

5. CONTENIDO

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, reconoce que sus trabajadores constituyen la base del éxito y del crecimiento futuro, por lo cual durante el proceso de provisión del talento humano, tendrá un enfoque profesional y estratégico y trabajara de manera conjunta con la comisión nacional de Servicio Civil, de tal manera que le permita al hospital vincular personal y conservar el talento humano calificado y con las cualidades y aptitudes requeridas por la entidad, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		

acatando la normatividad que regula el Sistema Único de Carrera Administrativa en el sector público.

Es importante mencionar que el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, realizó modalidad de encargos de funcionarios que por sus competencias y cumplimiento de requisitos fueron encargados y a la fecha desempeñan funciones en esta modalidad de encargo. el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Provisión del Talento Humano por vacante temporal: Este nombramiento solo se realizará para aquellos empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal del cargo (licencias, comisiones por encargo, vacaciones, suspensiones en ejercicio de sus funciones). Estos cargos se suplen por encargo con personal inscrito en carrera, por el tiempo que duren estas situaciones.

NOTA: Estos encargos se originan únicamente por el tiempo que duren estas situaciones.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: La Constitución prevé que los directores y responsables de las instituciones, pueden rodearse de personas de toda su confianza, quienes encarnan y materializan las políticas administrativas y las estrategias del director para el desarrollo de la misión institucional, por lo que el manejo de este grupo especial de personas debe ser flexible. Por lo anterior, la Constitución y la ley han previsto que estos cargos deban ser de libre nombramiento y remoción, lo cual implica que su provisión y permanencia responda a la discrecionalidad del director, responsable o gerente de la entidad, siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

6. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORUMULA
Nivel de cobertura de personal (planta + indirectos)	$(\text{Número de empleados de planta} + \text{indirectos contratados} / \text{Total personal de personal requerido por los procesos}) * 100$

7. RECURSOS

Los recursos de los costos de personal de planta están contenidos en el proyecto de presupuesto para la vigencia 2022 aprobado por la junta directiva mediante acuerdo.

**E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO**

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**8. ANEXOS**

	Nivel Directivo	Nivel asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel asistencial	Total
Libre Nombramiento	3	1	1	0	0	5
Comisión	0	0	0	0	0	0
Periodo Fijo	1	0	6	0	0	7
Encargatura (Carrera)	1	0	5	1	0	7
Provisionales	0	0	42	4	115	161
Carrera	0	0	8	0	20	28
Trabajador Oficial	0	0	0	0	2	2
Vacantes	2	0	9	0	10	21
Vacantes Provisionales	0	0	2	0	5	7
Total Planta Ppal	7	1	73	5	152	238

9. BIBLIOGRAFIA

Ley 909 de 2004 y todas las normas que apliquen.

10. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por: OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	Aprobado por: LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente
--	--



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO
PROCESO **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**
SUBPROCESO
PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

8. ANEXOS

	Nivel Directivo	Nivel asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel asistencial	Total
Libre Nombramiento	3	1	1	0	0	5
Comisión	0	0	0	0	0	0
Periodo Fijo	1	0	6	0	0	7
Encargatura (Carrera)	1	0	5	1	0	7
Provisionales	0	0	42	1	115	161
Carrera	0	0	8	0	20	28
Trabajador Oficial	0	0	0	0	2	2
Vacantes	2	0	9	0	10	21
Vacantes Provisionales	0	0	2	0	5	7
Total Planta Ppal	7	1	73	5	152	238

9. BIBLIOGRAFIA

Ley 909 de 2004 y todas las normas que apliquen.

10. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por: OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	Aprobado por: LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente
--	--