

E.S.E. HOSPITAL  
NUESTRA SEÑORA DEL  
CARMEN

# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

JORGE LEMUS BELLO  
GERENTE



GUAMAL – MAGDALENA  
2023

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 1 de 21

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO .....	3
OBJETIVOS .....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
RESPONSABLES .....	5
GLOSARIO .....	5
MARCO DE REFERENCIA .....	7
POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	7
ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.....	8
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	10
MISIÓN .....	10
VISIÓN .....	10
CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	10
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	10
ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	10
VALORES DE INTEGRIDAD.....	11
MAPA DE PROCESO .....	11
ORGANIGRAMA .....	13
METODOLOGÍA .....	13
FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS .....	14
FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	14
FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	17
PLANTA FIJA .....	17
FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA.....	19
MECANISMOS INTERNOS.....	20
MECANISMOS EXTERNOS .....	20

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 21

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

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 finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los empleados, determinando las necesidades actuales y futuras, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de personal, enmarcados en el Plan de Desarrollo vigente como carta de navegación de la E.S.E.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia del 2021, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano, que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad.

Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, determinando las medidas de ingreso de costos de contar con estos empleados y presupuesto asignado.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 21

## MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra regulado en la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

En su artículo 14 señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En ese orden, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas, que hagan las veces de unidad de personal, el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias el cual se realiza mediante análisis de necesidades de personal.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, la cual se realizará mediante un análisis de disponibilidad de personal.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, el cual se realizará mediante de fuentes de financiación de personal.

De igual forma el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala "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."

Aunado a lo anterior, para el desarrollo del presente Plan de Previsión del Talento Humano vigencia 2021, se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

Guía DAFP Planeación de los Recursos Humanos "Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación".

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 21

Guía DAFP "Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes".

Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional"

Decreto 1083 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública"

Decreto 648 de 2017, "Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública" en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar las necesidades del talento humano de la E.S.E. con base en los servicios a ofertar, la frecuencia de uso y los estándares adoptados por la entidad.

Determinar la disponibilidad del talento humano de la E.S.E., con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la prestación de servicios de salud.

Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano de la E.S.E., de acuerdo a los perfiles y requisitos de cada una de las áreas.

Estimar los costos del talento humano de la E.S.E., y aseguramiento de su financiación.

Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 21

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2021 se aplica a toda la planta de personal vigente que hace parte de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

## RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión de Talento Humano es responsabilidad de la Gerencia, Jefes de Oficina, Profesional Universitario con funciones de coordinación de talento humano.

## GLOSARIO

- **Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.
- **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.
- **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.
- **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)
- **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, aquellos 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".

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 21

- **Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.
- **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.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.
- **Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.
- **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.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 21

## MARCO DE REFERENCIA

### POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

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 y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

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. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 21

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

## **ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO**

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 21

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
  - o 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;
  - o 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;
  - o Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 21

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA**

### **MISIÓN**

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

### **VISIÓN**

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

### **CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

### **OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

### **ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 21

por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

### VALORES DE INTEGRIDAD



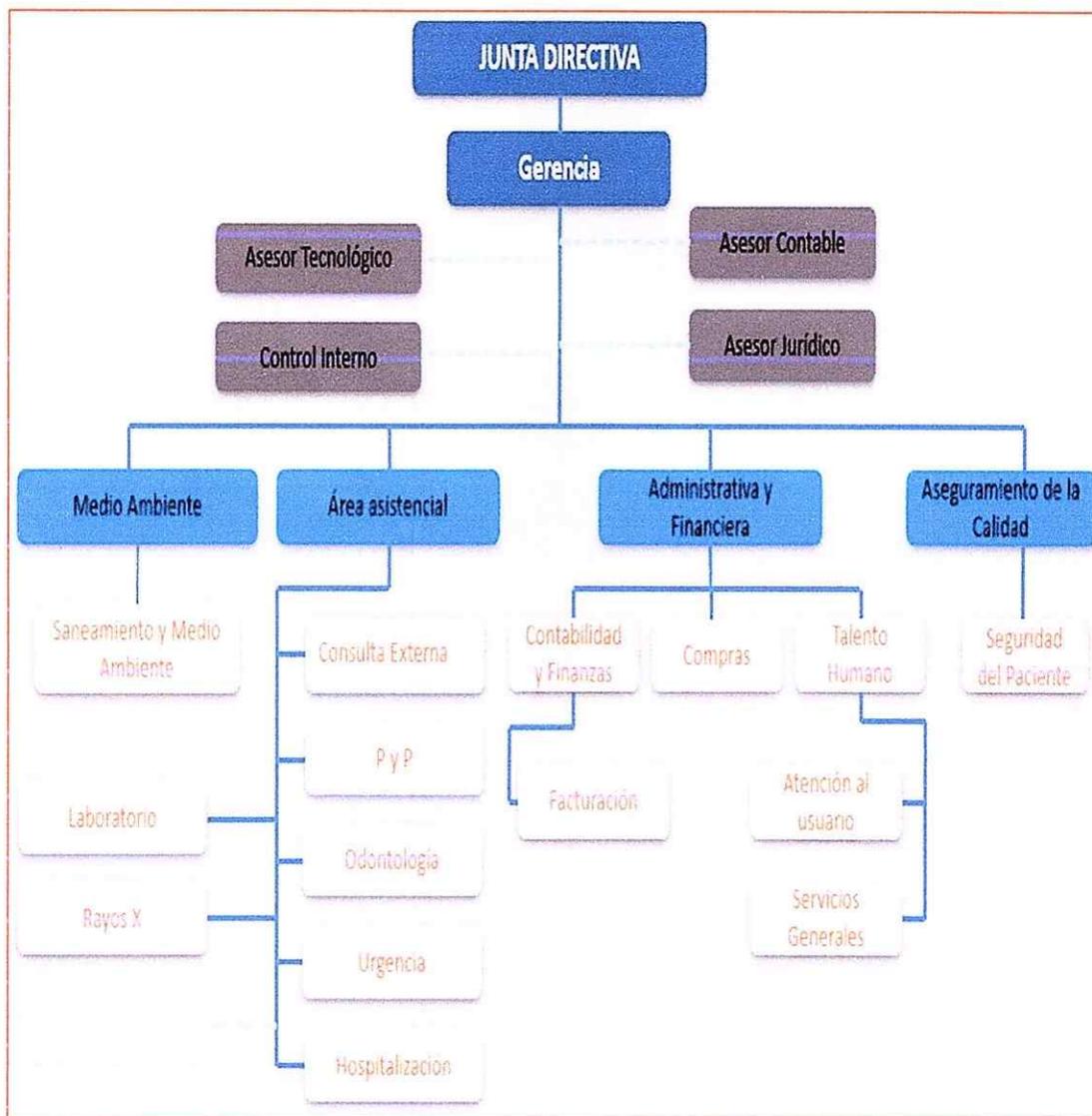
### MAPA DE PROCESO

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 12 de 21



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 21

## ORGANIGRAMA



## METODOLOGÍA

Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP para mejorar el proceso de planeación del recurso humano, el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2021 se diseñó acogiendo las siguientes etapas:

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 14 de 21

FASE 1: Cálculo de empleos necesarios

FASE 2: Análisis de necesidades de personal.

FASE 3: Análisis de disponibilidad de personal.

FASE 4: Identificación de las fuentes de financiación de personal.

A través de estos lineamientos se busca que se tome el proceso de Gestión del Talento Humano como una práctica permanente, que se inicia con la previsión de las necesidades 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.

### **FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS**

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos de la entidad.

Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

La planta actual de la E.S.E., esta soportada en el Acuerdo 006 del 29 de diciembre de 2021 con un número de cargos en planta de 43, cargos de la planta fija de personal.

### **FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL**

El profesional universitario con funciones asignadas de coordinación de Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la E.S.E. y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los colaboradores líderes de las áreas. Para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de los líderes o responsables de las dependencias
- Planta de cargos de la E.S.E.

El coordinador de talento humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante. Para esto debe tener en cuenta el "Plan Anual de Vacantes".

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 15 de 21

A continuación se describe la información relacionada con las necesidades del personal, identificadas luego de establecer el plan de cargos y asignaciones civiles de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, Acuerdo 006 del 29 de Diciembre de 2021

Codigo	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2021	Asignación Básica por Cargo 2022 (3%)	Asignación Anual 2022
<b>AREA ADMINISTRATIVA</b>							
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF	5.441.237	5.604.474	67.253.689
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	2.908.362	2.995.612	35.947.350
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	2.908.362	2.995.612	35.947.350
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	1.880.659	1.937.078	23.244.939
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1.880.659	1.937.078	23.244.939
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1.517.031	1.562.542	18.750.501
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.	1.897.111	1.954.024	23.448.291
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.260.352	1.298.163	62.311.804
<b>11 SUBTOTAL</b>							<b>290.148.863</b>



**E.S.E HOSPITAL**  
Nuestra Señora del Carmen  
NIT: 819002534-1

**VERSION:**

03

**FECHA DE ACTUALIZACIÓN:**

30-ENE-2023

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**CÓDIGO:**

HNSC-GG-M-007

**PAGINA**

Página 16 de 21

AREA ASISTENCIAL							
Codigo	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2021	Asignación Básica por Cargo 2022 (3%)	Asignación Anual 2022
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	4.789.672	4.933.362	118.400.683
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	FF	4.017.993	4.138.532	49.652.358
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	FF	3.078.486	3.170.841	38.050.091
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSETARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	3.078.486	3.170.841	38.050.091
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSETARIO AREA DE SALUD	C.A.	3.078.486	3.170.841	38.050.091
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.078.486	3.170.841	38.050.091
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.577.033	3.684.344	44.212.129
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.173.531	2.238.737	53.729.684
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	1.880.659	1.937.078	46.469.878
412	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.836.233	1.891.320	22.695.836
412	5	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.925.081	1.982.834	118.970.010
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.349.587	2.420.075	29.040.896
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.582.846	1.630.331	19.563.976
412	10	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.359.897	1.400.694	168.083.295
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.359.897	1.400.694	33.616.659
<b>32</b>			<b>VALOR TOTAL AREA ASISTENCIAL</b>				<b>856.665.798</b>

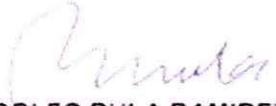
 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 17 de 21

<b>VALOR TOTAL MENSUAL PLANTA DE PERSONAL</b> 43 ESE HNSC	<b>95.567.888</b>
<b>VALOR TOTAL ANUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC</b>	<b>1.146.814.662</b>

**ARTICULO SEGUNDO:** El presente Acuerdo rige a partir del día (01) del mes de enero del año 2022, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE:**

Dado en Guamal, Magdalena, a los (29) veintinueve días del mes de diciembre del año 2021

  
**ADOLFO BULA RAMIREZ**  
 Presidente Junta Directiva E. S. E.

  
**JORGE A. LEMUS BELLO**  
 Secretario Junta Directiva E. S. E.

A continuación se discriminan los cargos de planta fija por nivel jerárquico, número de cargos por nivel y su cobertura en porcentaje:

**FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que E.S.E. está haciendo de la misma.

**PLANTA FIJA**

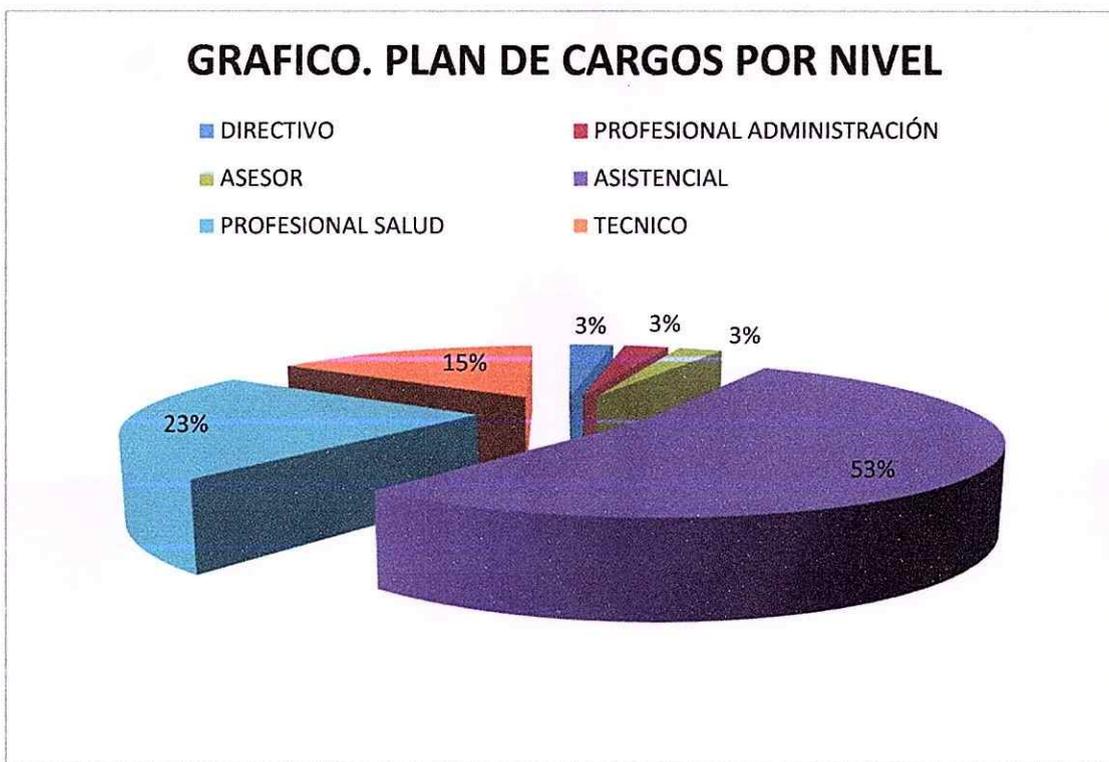
La planta permanente de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, en la actualidad se encuentra conformada por 43 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acuerdo 006 del 29 de Diciembre de 2021.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 18 de 21

Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2022	Asignación Anual 2022
<b>ADMINISTRATIVOS</b>						
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF	5.604.474	67.253.689
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	2.995.612	35.947.350
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	2.995.612	35.947.350
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	1.937.078	23.244.99
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1.937.078	23.244.99
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1.562.542	18.750.501
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.	1.954.024	23.448.291
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.298.163	62.311.804
Total						290.148.863
<b>ASISTENCIALES</b>						
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2022	Asignación Anual 2022
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	4.933.362	118.400.683
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	4.138.532	49.662.388
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF	3.170.841	38.050.091
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	3.170.841	38.050.091
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	3.170.841	38.050.091
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.170.841	38.050.091
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.170.841	38.050.091
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	3.684.344	44.212.129
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.238.737	53.729.684
412	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.937.078	46.489.878
412	5	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.891.320	22.695.836
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.982.834	118.970.010
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.420.075	29.040.896
412	10	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.400.694	168.083.295
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.400.694	33.616.659
Total						856.665.798

A continuación, se discrimina la disponibilidad en porcentaje de los empleos de planta fija

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 19 de 21



Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al cargo por niveles se puede evidenciar la siguiente distribución porcentual, 53% son asistenciales, 23% son Profesional en Salud, 15% son de nivel Técnico, y tan solo el 3% de ellos son de nivel asesor, directivo, Profesional administración respectivamente.

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.

#### **FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA**

##### **Identificación fuentes de financiación de personal**

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 20 de 21

De conformidad con el acto administrativo de junta directiva "Por el cual se hace la desagregación del presupuesto de ingresos y gastos de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia fiscal 2023", la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de 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.

Como resultado, una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

### **MECANISMOS INTERNOS**

En caso de déficit, E.S.E. podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

**Capacitación y desarrollo:** En el Plan Institucional de Capacitación, la entidad 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 se afecte el desempeño de las áreas.

Manejo de situaciones administrativas como: Encargos

Estudio y creación de la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.

### **MECANISMOS EXTERNOS**

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la E.S.E. debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley: Nombramiento Carrera Administrativa, Nombramientos provisionales.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que la entidad tenga datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva para proveer y la

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	30-ENE-2023
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 21 de 21

proyección para vacantes futuras. Al respecto, el Plan Anual de Vacantes de la Entidad, constituye una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

### **Provisión de vacantes en empleos de carrera mediante concurso de méritos.**

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, presupuestará y proporcionará a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2023.

### **Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.**

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

**Encargo:** será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán previéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

### **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.

<b>Indicador</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Meta</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Fuentes de Información</b>
Provisión de cargos aprobados de Planta Fija	Número de personal vinculado a planta fija/Número de cargos planta fija disponibles	≥ 90%	Porcentaje	Anual	Plan de Previsión de Talento Humano y Plan de Vacantes de Pasto Salud