



# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA  
SEÑORA DEL CARMEN



JORGE LEMUS BELLO  
GERENTE

GUAMAL - MAGDALENA

2024

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

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>3</b>
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>RESPONSABLES</b> .....	<b>4</b>
<b>GLOSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>7</b>
POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	7
<b>ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO</b> .....	<b>8</b>
<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA</b> .....	<b>10</b>
MISIÓN .....	10
VISIÓN .....	10
CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	10
<i>OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD</i> .....	10
<i>ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD</i> .....	10
<i>VALORES DE INTEGRIDAD</i> .....	11
MAPA DE PROCESO .....	11
ORGANIGRAMA.....	13
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>13</b>
FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS.....	14
FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .....	14
FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
PLANTA FIJA .....	16
FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA .....	18
<b>MECANISMOS INTERNOS</b> .....	<b>19</b>
<b>MECANISMOS EXTERNOS</b> .....	<b>19</b>

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 20

## 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.


Con el diseño y la implementación del Plan de Previsión del Recurso Humano, se espera mantener actualizada la información, no solo para la previsión del Recurso Humano, sino para responder de manera eficiente, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales, en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional, en tal sentido la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carme de Guamal, Magdalena, se apoyó en la guía "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes" del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La dimensión de talento humano orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

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 el Hospital General 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.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 20

## MARCO NORMATIVO

- ✓ **Constitución política de Colombia** Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
- ✓ **Ley 909 de 2004** Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
- ✓ **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- ✓ **Decreto 2539 de 2005** Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ **Decreto 101 de 2004** Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.
- ✓ **Circular 005 de 2014** Sentencia C-288 de 2014 -Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
- ✓ **Circular 201610000000057 de 2016** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa concurso de méritos.
- ✓ **Circular 20181000000027 de 2018** Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la Previsión del recurso humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal-Magdalena, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación 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 rigen la función pública.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 20

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar las necesidades del recurso 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 2024.
- ✓ Estimación de los costos de las necesidades y su apalancamiento.
- ✓ Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN


El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2024 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)

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 20

- **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”.
- **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.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 20

- **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>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 20

## 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.

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.



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 20


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.

- 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;

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 20

- 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>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 20

## **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>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 20

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



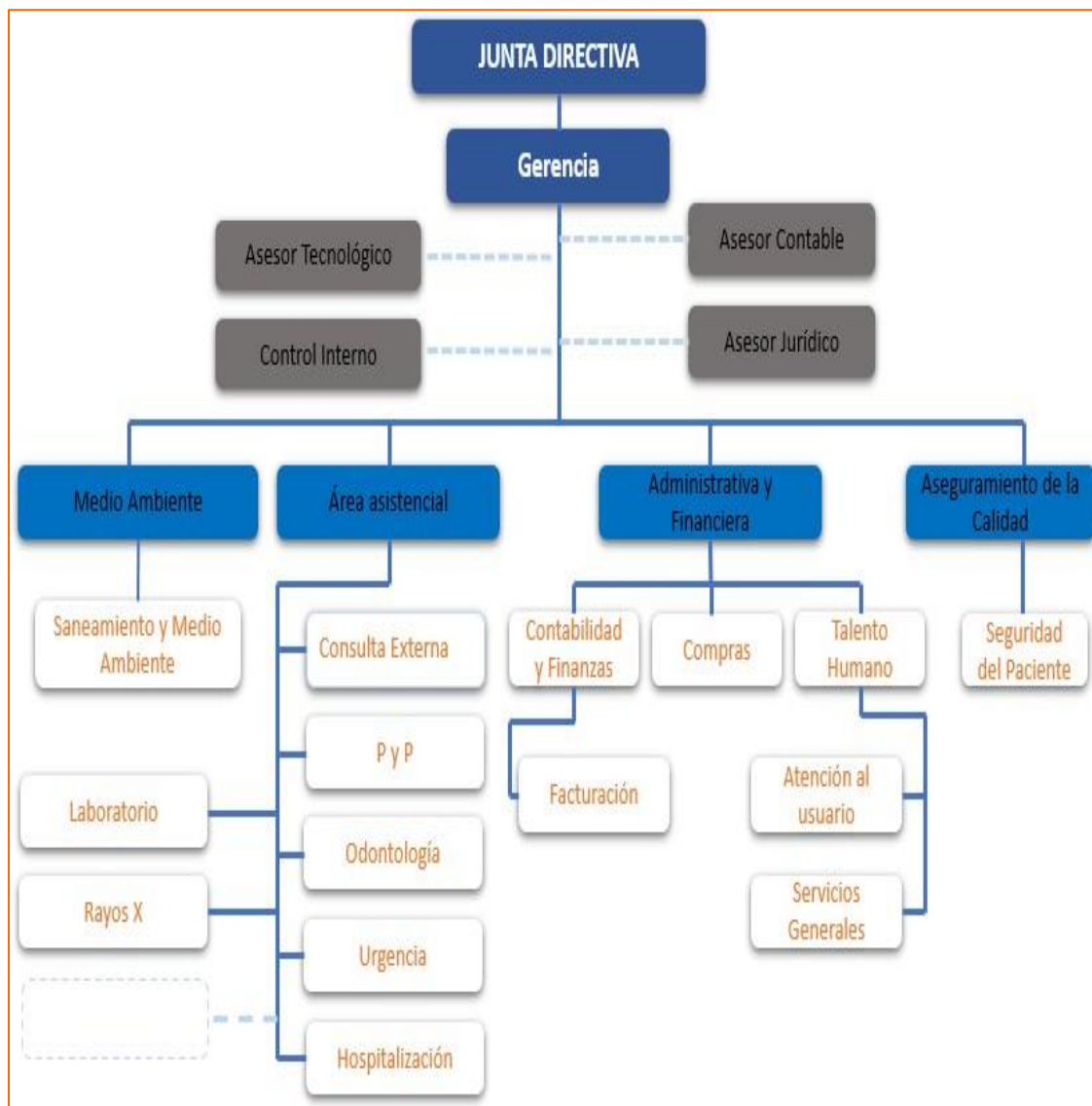
### MAPA DE PROCESO



Ac  
 Ve

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 20

## 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>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>PAGINA</b>	Página 14 de 20

- 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>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>PAGINA</b>	Página 15 de 20

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 004 del 28 diciembre de 2023.

AREA ADMINISTRATIVA								
Código	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2023	Asignación Básica por Cargo 2024 (6%)	Asignación Anual 2024
AREA ADMINISTRATIVA								
85	09	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF	6.689.534	7.090.906	85.090.867
105	01	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	3.575.581	3.790.116	45.481.388
219	07	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	3.575.581	3.790.116	45.481.388
314	10	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	2.312.108	2.450.835	29.410.015
367	10	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	2.312.108	2.450.835	29.410.015
407	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1.865.059	1.976.963	23.723.551
440	20	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	C.A.	2.332.335	2.472.275	29.667.301
477	09	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.549.495	1.642.464	78.838.284
<b>11</b>	<b>SUBTOTAL</b>							<b>367.102.812</b>

ÁREA ADMINISTRATIVA								
Código	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2023	Asignación Básica por Cargo 2024 -6%	Asignación Anual 2024
211	15	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	5.888.490	6.241.799	224.704.776
217	13	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	4.939.777	5.236.163	62.833.961
237	8	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	3.784.735	4.011.819	48.141.823
217	8	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.	3.784.735	4.011.819	48.141.823
237	9	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	3.784.735	4.011.819	48.141.823
243	8	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.784.735	4.011.819	48.141.823
243	12	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	4.397.655	4.661.514	55.938.171
323	10	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.312.108	2.450.835	29.410.015



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 16 de 20

323	13	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.672.170	2.832.500	67.979.995
412	19	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.945.973	2.062.732	24.752.779
412	20	5	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.366.722	2.508.725	90.314.106
412	23	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.312.108	2.450.835	29.410.015
412	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.257.490	2.392.940	28.715.278
412	10	10	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.671.877	1.772.189	255.195.280
480	10	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.671.877	1.772.189	21.266.270
		<b>32</b>	<b>VALOR TOTAL AREA ASISTENCIAL</b>					<b>1.111.615.809</b>
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>VALOR TOTAL MENSUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC</b>			<b>123.226.552</b>		

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 004 de 28 de diciembre de 2023.


CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO	#
85	9	DIRECTIVO	GERENTE	PF	1
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	1
219	7	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	1
314	10	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	1
367	10	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1
407	13	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1
440	20	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	C.A.	1

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 17 de 20

477	9	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	4
<b>SUBTOTAL</b>					<b>11</b>

CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NATURALEZA DEL CARGO	#
211	15	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	2
217	13	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	1
237	8	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	1
217	8	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.	1
237	9	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	1
243	8	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	1
243	12	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	1
323	10	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2
323	13	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2
412	19	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1
412	20	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	5
412	23	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1
412	13	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1
412	10	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	10
480	10	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A	2
<b>subtotal</b>					<b>32</b>

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>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 18 de 20



Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al cargo por niveles se puede evidenciar la siguiente distribución porcentual, 63% son asistenciales, 21% son Profesional en Salud, 12% son de nivel Técnico, y tan solo el 2% 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 2024.

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

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	03
<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-007
	<b>PAGINA</b>	Página 19 de 20

Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia fiscal 2024”, 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 2024, 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 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.

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

### **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 2024.

### **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	$\frac{\text{Número de personal vinculado a planta fija}}{\text{Número de cargos planta fija disponibles}} * 100$	≥ 90%	Porcentaje	Anual	Plan de Provisión de Talento Humano y Plan de Vacantes de La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen.