



**E.S.E HOSPITAL
SAN JOSÉ**
SAN BERNARDO DEL VIENTO
NIT 891000499-4

✉ Gerencia@esehospitalsanjose.com

📍 Kilometro 1 - Vía Lórica,
San Bernardo del Viento, Córdoba, Co.

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE SAN BERNARDO DEL VIENTO

“NUESTRO COMPROMISO ES SU BIENESTAR”

VIGENCIA

2024

iNuestro Compromiso es su Bienestar!





1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Actualmente en el sector público en Colombia no se tiene estipulada la planeación de recurso humano como una herramienta de gestión, por tal razón las acciones han sido limitadas 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.

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:

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 comprenderse para cubrir las diferencias.

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.

1.2. ASPECTOS GENERALES. RÉGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN 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:
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) 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, 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.

1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La previsión del Talento humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

2. METODOLOGÍA

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.





Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de una caracterización y revisión del estado de provisión de la Planta de Personal vigente a diciembre de 2023, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO 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.

2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la ESE debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.





3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, está conformada por un total de 41 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Cuadro 1. Empleos según la clasificación y nivel jerárquico

NO.	NO. DE CARGOS	CARGOS ASIGNADOS			NIVEL	NOVEDAD
		DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO		
1	1	Gerente empresa social del estado	085	04	Directivo	PROVISTO
2	1	Director administrativo y financiero	009	01	Directivo	PROVISTO
3	1	Jefe de oficina de control interno	006	01	Directivo	PROVISTO
4	1	Jefe de oficina de talento humano	006	01	Directivo	COMISION
5	3	Profesional universitario	219	06	profesional	PROVISTO
6	1	Profesional de la salud (Bacteriólogo)	237	08	profesional	PROVISTO
7	1	Profesional de la salud (enfermero)	243	04	profesional	PROVISTO
8	3	Médico general	211	07	profesional	PROVISTO
9	1	Médico general	211	11	profesional	VACANTE DEFINITIVA
10	3	Profesional servicio obligatorio (medicina)	217	07	profesional	PROVISTO
11	1	Profesional servicio obligatorio (enfermero)	217	04	profesional	ELIMINADA
12	1	Técnico operativo	314	03	Tecnico	PROVISTO
13	1	Técnico administrativo	367	03	Tecnico	VACANTE-PERMANENTE
14	3	Auxiliar administrativo	407	06	Asistencial	PROVISTO
15	1	Secretario ejecutivo	425	06	Asistencial	PROVISTO
16	1	Secretario	440	10	Asistencial	PROVISTO





17	1	Auxiliar administrativo – SIAU	407	10	Asistencial	VACANTE DEFINITIVA
18	6	Auxiliar área de la salud(PROMOTORA S)	412	09	Asistencial	PROVISTOS 2 VACANTE DEFINITIVA 4
19	2	Auxiliar área de la salud(Higienista Oral	412	10	Asistencial	PROVISTO
20	4	Auxiliar área de la salud(Aux,Enfermería)	412	11	Asistencial	PROVISTO 2 VACANTE DEFINITIVA 2
21	1	Auxiliar área de la salud(Aux,Higiene Oral)	412	11	Asistencial	PROVISTO
22	1					
23	3	OPERARIO SERVICIOS GENERALES	470		Asistencial	PROVISTO
	41	Total				

NOTA: ACLARATORIA- ERROR EN DIGITACIÓN EN LOS NÚMEROS DE CARGOS y GRADOS FALTANTES AL MOMENTO DE INCORPORAR A LOS FUNCIONARIOS A UNA NUEVA PLANTA GLOBAL SEGÚN RESOLUCIÓN No. 809 de Diciembre 14 de 2020

ERROR NUMERO DE CARGOS Y GRADOS ASIGNADOS

CARGOS ASIGNADOS					NIVEL	NOVEDAD
NO.	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO		
	3	Auxiliar área de la salud(Higienista Oral	412	10	Asistencial	PROVISTO

CORRECCIÓN DE NUMERO DE CARGOS Y GRADOS ASIGNADOS





CARGOS ASIGNADOS					NIVEL	NOVEDAD
NO.	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO		
	1	Auxiliar área de la salud(Higienista Oral	412	11	Asistencial	PROVISTO

CARGOS FALTANTES DEJADOS DE RELACIONAR EN LA PLANTA GLOBAL

CARGOS ASIGNADOS					NIVEL	NOVEDAD
NO.	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO		
	1	Gerente empresa social del estado	085	04	Directivo	PROVISTO
	3	OPERARIO SERVICIOS GENERALES	470		Asistencial	PROVISTO

TOTAL NUMERO DE CARGOS REALES 41

4. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada 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:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

4.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS





La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, proporcionó 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.

4.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA

La ESE, 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:

4.2.1 El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, 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.





4.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

4.4. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la ESE y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2023, por la oficina de Control Interno.





**RESOLUCION No. 010
(Del 09 de Enero 2024)**

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE SAN BERNARDO DEL VIENTO PARA LA VIGENCIA 2024"

El Gerente en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005, decreto 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO:

- Que los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
- Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Entre otras, la de Talento Humano.
- Que el artículo 2.2.22.2 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Que el artículo 2.2.22.3.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva, deberán integrar los planes institucionales al plan de acción; que el artículo 74 de la ley 1474 de 2011 señala que estos





planes deben ser publicarlos en la página web a más tardar el 31 de enero de cada año.

- Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general el contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucional, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.
- Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2023, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamentales para adelantar la gestión del Talento Humano de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE:

Artículo 1°-: Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2024, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°-: Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2024, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 3°-: La implementación y evaluación de los planes adoptados en los artículos 1° y 2° de la presente resolución, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento.

Artículo 4°-: La presente resolución empezará a regir a partir de la fecha de su aprobación y deroga las normas que sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en el municipio de San Bernardo del Viento, a los 09 días del mes de Enero de 2024

JOSÉ IGNACIO ARRIETA JULIO
Gerente

