



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

Nit. 892280033-1

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

¡Un Hospital De Brazos Abiertos!

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SUBPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DOCUMENTO: PLAN

CÓDIGO: AGATHPL5

VERSIÓN No: 1

Aprobó: 22/01/2024
Nombre: Ruby Burgos Iglesias
Cargo: Gerente
Revisó: 18/01/2024
Nombre: Arnaldo Sánchez Barrios
Cargo: Subgerente Administrativo
Elaboró: 18/01/2024
Nombre: Wilson Zúñiga Muñoz
Cargo: Profesional Universitario

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO	5
2.1.	Objetivo General.....	5
2.2.	Objetivos específicos	6
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.	RESPONSABLES	6
5.	CAPITULOS	6
5.1.	Lineamientos conceptuales	6
5.2.	Lineamientos normativos	8
5.3.	Descripción del plan	9
5.4.	Plan anual de cargos	11
5.5.	Formas de provisión del talento humano	13
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	15
7.	CONTROL DE CAMBIOS	15

1. INTRODUCCIÓN

La planificación del Talento Humano en el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., tiene mucha importancia toda vez que es el motor fundamental para que se cumpla su objeto social y misional.

La Previsión Talento Humano se encamina a identificar las formas de como cubrir las necesidades del personal para la vigencia 2024.

Por lo anterior, el Hospital, actuando de acuerdo a la normatividad que rige la función pública y según la Ley 909 de 2.004 en el Art. 17, hace la Previsión de su Talento Humano de acuerdo a sus necesidades para lo cual tiene en cuenta el Plan de Cargos existente, según acuerdo 017 del 14 de diciembre del 2023, el que se encuentra organizado de según los diferentes niveles jerárquicos establecidos de acuerdo a la normatividad vigente y actualizado anualmente.

El Plan de Previsión, tiene la información necesaria para poder hacer los ajustes necesarios del número de empleos, y según el respectivo perfil profesional estipulado en el Manual de Funciones de la institución.

Por otro lado, también se describen las formas de cubrir las necesidades de personal para la vigencia 2024, teniendo en cuenta las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, estimación de los costos de personal, así como su respectivo financiamiento.

Por lo anterior, se ha elaborado el presente documento para dar estricto cumplimiento a las exigencias normativas.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General

Cuantificar la cantidad de personal que requiere el hospital, así como la disponibilidad del mismo que le permita alcanzar los objetivos misionales propuestos.

2.2. Objetivos específicos

- ◆ Planear el Talento Humano necesario para desarrollar y llevar a cabo el objeto misional del hospital.
- ◆ Identificar en cada área de servicio cuales son las necesidades del personal de planta que se requieren para desarrollar eficazmente el servicio.
- ◆ Estimar los costos para cubrir las necesidades de personal, y garantizar el cubrimiento financiero del presupuesto necesario.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a todos los funcionarios de planta permanente del Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E.

4. RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia, Subgerencia Administrativa, Subgerencia Financiera, Subgerencia Asistencial, Profesionales Universitarios con personal a cargo, Líder Programa de Talento Humano.

5. CAPITULOS

5.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CONCEPTO	DEFINICION
Servidor Público	Según el Art. 123 de la Constitución Política de Colombia dice que: "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del

	Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.
Función Pública	La función pública puede ser definida como el conjunto de relaciones laborales entre el Estado y sus servidores en donde las funciones desempeñadas son señaladas por la Constitución, una Ley o un reglamento. La función pública es la actividad realizada en cabeza de personas naturales en nombre del Estado cuyo fin está encaminado al logro de los fines esenciales del mismo estado. Esta figura está sometida a un Régimen con el cual se garantiza la igualdad, la eficiencia, los servicios que brinda el Estado y en consecuencia la práctica de los principios fundamentales en que se basa dicha actividad.
Gestión del Talento Humano	Es “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Chiavenato, Idalberto (2009).
Plan de Previsión de Talento 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.
Concurso	La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

5.2.LINEAMIENTOS NORMATIVOS

NORMA	CONCEPTO
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, las obligaciones constitucionales y legales del Plan de Previsión y demás disposiciones. Guía DAFP "Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes".
Ley 489 de 1998	Por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c). Gestión del Talento Humano	Orientado 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. 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.
Decreto 1499 de 2017. Artículo 133	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015.
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 Guía DAFP – Planeación de los Recursos Humanos, “Lineamientos de política, estrategias y orientación para la implementación”.

5.3. DESCRIPCION DEL PLAN

Según Capítulo III, Art. 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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.

2. 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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

5.3.1. Planeación del recurso humano

El Hospital en virtud de su compromiso con el cumplimiento de los requerimientos de ley en lo que respecta a la planificación del recurso humano, a través del área de Talento Humano, desarrolla diferentes planes estratégicos que buscan mejorar los procesos al interior de la institución.

5.3.2. Identificación de necesidades del talento humano

La Planta de personal del Hospital, está conformada por 771 cargos de los cuales actualmente se encuentran quinientos setenta (570) sin proveer, en diferentes Niveles Jerárquicos.

Las vacantes anteriormente mencionadas, deben ser provistas de acuerdo a lo contemplado en la Ley 909 de 2004, y de acuerdo a su respectiva disponibilidad presupuestal.

El área de Talento Humano del Hospital, revisa trimestralmente las necesidades de personal por área, toda vez que los procesos administrativos y asistenciales son muy dinámicos y exigentes.

Cuando hay déficit de personal, se utiliza la figura de la Reubicación de personal, en aquellas áreas que requieran ser cubiertas. Para esto, se tiene en cuenta la idoneidad del perfil ocupacional. Esto es un manejo interno que ayuda a tomar decisiones de racionamiento del gasto público y priorización del mismo.

Periódicamente, el área de Talento Humano, deberá hacer revisión de la disponibilidad de personal, sus costos, financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

Basándose en las necesidades encontradas en cada una de las dependencias, el área de Talento Humano elabora los diferentes planes de recursos humanos, el respectivo presupuesto para la vigencia inmediata.

5.3.3. Elaboración y aprobación del plan anual de cargos

En el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., la Junta Directiva o quien haga sus veces, fija el Plan de Cargos para la respectiva vigencia y su debida asignación presupuestal. Las asignaciones básicas salariales mensuales, se actualizan de acuerdo al incremento que expida el Gobierno Nacional en su política salarial y teniendo en cuenta nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos.

Los cambios o ajustes que se hagan a la planta de personal, se deben formalizar teniendo en cuenta los criterios de: razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Para la presente vigencia cualquier modificación en la planta de personal, debe estar motivada por medidas de estricta necesidad del servicio o por razones de modernización y ajuste de la misma, de acuerdo a la realidad de la intervención forzosa del hospital.

Para lo anterior, deberá realizarse el respectivo estudio técnico.

5.4.PLAN ANUAL DE CARGOS

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO (Gerente)	85	3	1
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	90	02	3
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	24	01	3
NIVEL DIRECTIVO (Gestores)	6	01	17
NIVEL ASESOR(asesor)	115	06	3
NIVEL ASESOR(asesor)	105	06	9
NIVEL PROFESIONAL (Prof. Esp. Área Salud)	242	19	2
NIVEL PROFESIONAL (Prof. Esp. especializado)	222	19	5
NIVEL PROFESIONAL (Prof. Universitario)	219	14	36
NIVEL PROFESIONAL (Prof. Universitario)	219	6	7

NIVEL PROFESIONAL (Líder de Programa)	206	17	3
NIVEL PROFESIONAL (Odontólogo)	214	06	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área de la salud)	237	14	2
NIVEL PROFESIONAL (Medico general)	211	17	54
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	05	21
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	03	72
NIVEL PROFESIONAL (Prof. Univ. Área Salud)	237	06	51
TECNICO	367	07	2
TECNICO	367	06	11
NIVEL TECNICO (Técnico Operativo)	314	06	44
NIVEL TECNICO (Técnico Área Salud Rayos x)	323	02	32
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Administrativo)	407	06	47
NIVEL ASISTENCIAL (Secretaria Ejecutiva)	425	11	10
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Área Salud)	412	06	246
CONDUCTOR	480	03	14
OPERARIO	487	03	36
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	1
MEDICO SSO	217	05	23
ENFERMERAS SSO	217	02	14
TOTAL CARGOS			771

A parte del personal de planta, la institución cuenta con personal vinculado a través de contrato de prestación de servicios, y otros.

De acuerdo a lo anterior, el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales.

5.5.FORMAS DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, toma como base para la provisión de empleos de la planta permanente, la normatividad vigente, Decreto 648 del 19 abril de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 reglamentario Único de la Función Pública en su Capítulo 3 Formas de Provisión de Empleo, el cual reza así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva

entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de recensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizará la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El área de Talento Humano del hospital, hará seguimiento trimestral al Plan de Previsión de los empleos de la planta de personal y elaborará en cada trimestre un informe, así como los alcances e impacto del mismo y se lo hará llegar al gerente o quien haga sus veces.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del Cambio	Versión	Descripción del Cambio	Responsable
22/01/2024	1	Creación del documento bajo un sistema integrado de gestión de calidad	Wilson Zúñiga Muñoz – Profesional Universitario