

E.S.E. HOSPITAL LOCAL EL RETEN



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

VERSION IV



Gobernación del Magdalena

EL RETÉN, MAGDALENA 2025



Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS GENERALES	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.1 ALCANCE	4
3.2 RESPONSABLES	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
5. MARCO CONCEPTUAL	4
6. MARCO LEGAL	4
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	7
8. FACTORES FUNDAMENTALES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN	8
9. ESTUDIO DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.....	8
10. PLANTA ACTUAL DE PERSONAL EN LA ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN ..	9
10.1 TABLA 1.....	9
11. ANALISIS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.....	10
11.1 TABLA 2.....	10
12. PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	10
13. PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	11
14. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL PARA EL AÑO 2025.....	11
15. INDICADORES DE GESTIÓN	11
15.1 TABLA 3.....	11

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la administración de personal en las entidades del Estado, el Plan de Previsión de Recursos Humano, subraya la importancia de planificar de manera anticipada las necesidades laborales de las instituciones, asegurando el adecuado cumplimiento de sus funciones y la prestación de servicios de calidad a la comunidad. De tal manera, que garantice una gestión eficiente y estratégica del talento humano

En este mismo orden de ideas, la organización de los procesos del talento humano es un aspecto relevante en la implementación de las políticas internas de la institución; ya que por medio de ella se llega a la identificación de las capacidades de los funcionarios, la necesidad presente y futuras, lo cual permite planear estrategias para mejorar la prestación de los servicios de acuerdo con la necesidad.

Gestionar la organización del talento humano trae como ventaja la formación de un plan presupuestal, determinar las fortalezas y debilidades por parte de personas que prestan el servicio e implementar planes de mejoramiento.

2. OBJETIVOS GENERALES

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano en la E.S.E HOSPITAL LOCAL EL RETÉN, con el propósito de fortalecer el desarrollo organizacional e identificar las capacidades de los funcionarios para lograr el cumplimiento de las metas institucionales.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Organizar el talento humano de acuerdo con las capacidades y necesidades de la institución.
- ❖ Cubrir las necesidades presentadas en el servicio de acuerdo con la planeación.
- ❖ Definir ejecución presupuestal de acuerdo con la necesidad de talento humano.

3.1 ALCANCE

Este Plan de Previsión Recurso Humano 2025– 2026 aplica a todos los servidores de la ESE Hospital Local El Retén.

3.2 RESPONSABLES

Los responsables de coordinar el plan de previsión de recursos humanos es el jefe de talento humano o quien realice sus funciones.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan tendrá un ámbito de aplicación en la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN.

5. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con los lineamientos legales e institucionales colombianos, es el Departamento Administrativo De La Función Pública la entidad correspondiente para brindar los parámetros para la planeación institucional del recurso humano en el ámbito público.

6. MARCO LEGAL

La base normativa de la planeación del recurso humano en relación con el plan previsión del talento humano tiene su simiente en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2005.

Esta norma, establece los parámetros específicos para que el Estado pueda gestionar correctamente las labores de vigilancia.

La ley 909 de 2004 en su artículo 14 nos señala lo siguiente:

ARTÍCULO 14. *El Departamento Administrativo de la Función Pública.* Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

- a) Bajo las orientaciones del presidente de la República le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial;
- b) Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública;
- c) Fiar, de acuerdo con el presidente de la República y el Departamento Nacional de Planeación, las políticas en materia de organización administrativa del Estado, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional;
- d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- e) Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;
- f) Velar por el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas generales en materia de empleo público, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil;

- g) Fijar, de acuerdo con el presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales;
- h) Definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en estas materias;
- i) Diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público, en coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo relacionado con el Registro Público de Carrera;
- j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano;
- k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva;
- l) Desarrollar en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la estructura del empleo público que permita la aplicación de las normas de función pública;
- m) Velar por el prestigio del Gobierno como empleador;
- n) Determinar los parámetros a partir de los cuales las entidades del nivel nacional y territorial elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hacer seguimiento selectivo de su cumplimiento a las entidades del nivel nacional;

- o) Formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación; Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando esta lo requiera, en el desempeño de sus funciones;
- p) Las demás que le asigne la ley.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

De acuerdo con los lineamientos legales y constitucionales, todas las instituciones públicas deben contar con una planeación del talento humano el cual se debe elaborar y actualizar anualmente, para poder identificar las diversas necesidades que con los mismo se presente, dentro de ellas la ley 909 de 2004 cuales son los temas específicos a planear y prever.

La metodología que se implementara para la ejecución del plan, es la descrita por el departamento administrativo de la función pública (DAFP), la cual es adelantar estudios que nos permitan la identificación de la necesidad de talento humano de acuerdo con la adecuada prestación del servicio y el efectivo funcionamiento de la E.S.E Hospital Local El Retén.

Es responsabilidad de la oficina de talento humano de la Ese Hospital Local El Reten la aplicación de plan anual de previsión del talento humano.

8. FACTORES FUNDAMENTALES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- ❖ Identificación de las necesidades de cada área en relación con el recurso humano a requerir.
- ❖ Todas las áreas de la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN deben estar acorde con los recursos designados para su funcionamiento.
- ❖ Estudio presupuestal, para determinar la capacidad financiera para el talento humano requerido.
- ❖ Recibir información de la necesidad del recurso humano por parte de cada dependencia y que la misma sea tenida en cuenta para la elaboración del plan anual de previsión al talento humano.

9. ESTUDIO DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

Entramos a determinar con precisión cuales son las necesidades del personal del año 2025 en la E.S.E Hospital Local El Retén, logramos obtener esa información, de acuerdo con los estudios y trabajos de campo que ya hemos realizado con el fin de identificar la necesidad del talento humano, tomando como base dos factores fundamentales que son; el talento humano necesario para la adecuada prestación de servicio y el adecuado funcionamiento de la institución.

Para llegar a estos resultados comparamos las necesidades con planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETÉN.

10. PLANTA ACTUAL DE PERSONAL EN LA ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN

10.1 Tabla 1

Personal del SES hospital local el reten

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	GERENTE	85	1
PROFESIONAL	CONTADOR	219	1
PROFESIONAL	MEDICO	211	1
PROFESIONAL	ENFERMERA	243	1
PROFESIONAL	MEDICO SSO	217	1
PROFESIONAL	BACTERIOLOGO SSO	217	1
PROFESIONAL	ENFERMERA SSO	217	1
PROFESIONAL	ODONTOLOGO SSO	217	1
TÉCNICO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	367	1
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	367	1
TÉCNICO	TÉCNICO EN RAYOS X	323	1
TÉCNICO	TÉCNICO EN SANEAMIENTO Y MEDIO AMBIENTE	323	1
ASISTENCIAL	PROMOTORA EN SALUD	323	4
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	4
ASISTENCIAL	CELADOR	477	2
ASISTENCIAL	ASEADOR	470	1
ASISTENCIAL	CONDUCTOR	480 412	1

La planta de personal del ESE Hospital Local el Retén, está compuesta por 24 funcionarios públicos los cuales son uno de nombramiento fijo, dos de libre nombramiento y remoción, tres de sso los cuales tienen un nombramiento fijo, dos en carrera administrativa y dieciséis que se encuentran en provisionalidad.

11. ANALISIS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

11.1 Tabla 2

Personal y tipo de vinculación a la entidad

NIVEL	CARGO	NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
DIRECTIVO	GERENTE	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	CONTADOR	1	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL	MEDICO	1	Nombramiento provisional
PROFESIONAL	ENFERMERA	1	Nombramiento provisional
PROFESIONAL	MEDICO SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	BACTERIÓLOGO SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	ENFERMERA SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	ODONTÓLOGO SSO	1	Nombramiento fijo
TÉCNICO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	Libre nombramiento y remoción
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (ESTADÍSTICA)	1	Nombramiento provisional
TÉCNICO	TÉCNICO EN RAYOS X	1	Nombramiento provisional
TÉCNICO	TÉCNICO EN SANEAMIENTO Y MEDIO AMBIENTE	1	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	PROMOTORA EN SALUD	4	Nombramiento provisional y 1 de carrera administrativa
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	4	Nombramiento provisional y 1 de carrera administrativa
ASISTENCIAL	CELADOR	2	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	ASEADOR	1	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	CONDUCTOR	1	Nombramiento provisional

12. PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Los procedimientos a seguir una vez se identifique la vacancia de un cargo, es promoverlo por medio del libre nombramiento y remoción, de manera definitiva sometiendo la plaza a un concurso de mérito dándole cumplimiento a la ley 909 del 2004.

La E.S.E HOSPITAL LOCAL EL RETÉN, no ha ejecutado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará

teniendo en cuenta lo establecido en el DS-0338 Vinculación de personal de libre nombramiento y remoción y DS- 0243 Subproceso vinculación personal de carrera administrativa vacantes, diseñado para tal fin por el Hospital.

13. PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para los cargos de libre nombramiento y remoción, siendo estos cargos de confianza, se hace mediante un nombramiento ordinario por parte del representante legal de la institución para la cual se deben cumplir con los requisitos de la presente ley.

14. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL PARA EL AÑO 2025

Concepto	Valor
Plan Previsión Recursos Humanos	xxxxxxx

15. INDICADORES DE GESTIÓN

15.1 Tabla 3

INDICADOR DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Indicadores	Formula del Indicador	Periodicidad
Previsión de cargos aprobados de planta fija.	Número del personal vinculado a la planta fija / número de cargos de la planta disponible.	Anual

Referencias

Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Congreso de la república. Diario oficial. No. 49523.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de la república. Diario oficial. No. 45680.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>