1. INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano 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.

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, 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, que contraste 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.

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 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. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, Valledupar- Cesar, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de talento humano correspondiente a la planta de personal para atender los requerimientos de la ESE en la actualidad y en posteriores vigencias.
- Crear las estrategias que permitan tener un cubrimiento de los requerimientos generados en materia de talento humano de manera cuantitativa y cualitativa.
- Mantener actualizada el plan de cargos de la Entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo.

3. ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de Planta permanente de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López- Valledupar- Cesar.

4. RESPONSABLE

La Dirección de Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II de Valledupar – Cesar, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Previsión y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

5. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra definido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece que “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.

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

6. PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

La planta de personal en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López está conformada con un total de Ciento Cincuenta y Seis (156) cargos, distribuidos en Ochenta y Un (81) cargos de la planta global y Setenta y Cinco (75) cargos en la planta temporal (primera fase), creados mediante Resolución 517 y 519 del 02 de diciembre de 2024 para atender necesidades específicas de los servicios de la ESE. De los cuales el 39% corresponden a cargos de Carrera Administrativa; el 11% a cargos de Libre Nombramiento y Remoción; el 2% a cargos de periodo Fijo; los cargos de la planta temporal representan el 48% del total de la Planta de personal de la ESE.

Tipo de Vinculación	Nro. De Cargos	Porcentaje
Carrera Administrativa	61	39%
Libre Nombramiento y Remoción	17	11%
Periodo Fijo	3	2%
Temporal	75	48%
Total	**156**	**100%**

Fuente: Dirección de talento Humano

6.1 DETALLE PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERARQUICO Y POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

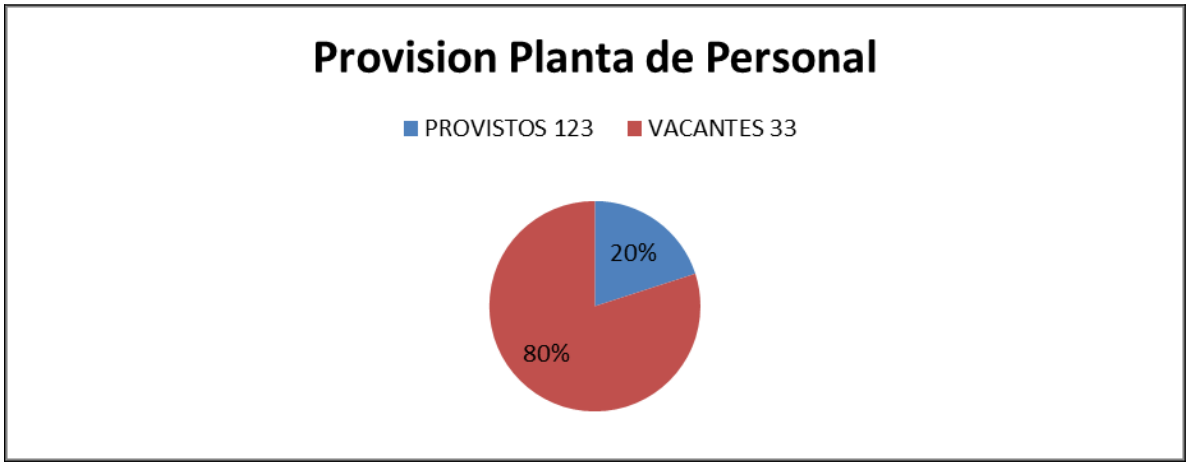
La planta de personal en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López está conformada con un total de Ciento Cincuenta y Seis (156) cargos, distribuidos por nivel jerárquico y por tipo de nombramiento de la siguiente manera:

NIVEL	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento Remoción	Periodo Fijo	Planta Temporal	Total general
Directivo	0	12	2	0	14
Profesional	45	3	0	15	63
Asesor	0	1	1	0	2
Técnico	3	0	0	0	3
Asistencial	13	1	0	60	74
Total	**61**	**17**	**3**	**75**	**156**

Fuente: Dirección de talento Humano

6.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

De los Ciento Cincuenta y Seis (156) empleos que componen la planta de personal de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López se encuentran provistos 123 empleos, lo que equivale a un 80% de provisión de la planta. Es decir que al 27 de enero de 2025 se encuentran vacantes 33 empleos que corresponden al 20% del total de la planta de personal de la ESE.



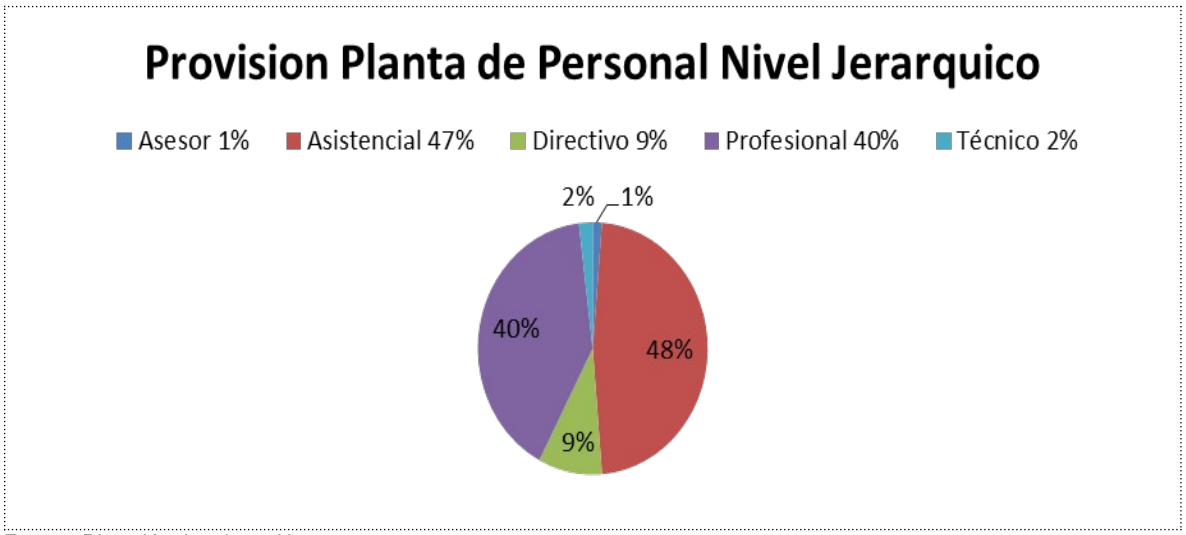
Fuente: Dirección de talento Humano

6.2.1 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO

NIVELES	Planta Fija	Planta Temporal	Planta Transitoria	Total General	Porcentaje %
Directivo	14	0	0	14	9%
Asesor	1	0	1	2	1%
Profesional	38	15	10	63	40%
Técnico	2	0	1	3	2%
Asistencial	6	60	8	74	48%
Total	**61**	**75**	**20**	**156**	**100%**

Fuente: Dirección de talento Humano

El nivel jerárquico con mayor representación en la planta de personal de La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López es el nivel asistencial con un 47%, seguido por el nivel profesional con un 40%, nivel directivo 9%, nivel técnico 2% y un 1% para el nivel asesor.



Fuente: Dirección de talento Humano

6.3 PLANTA DE PERSONAL POR EMPLEOS

NIVELES	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total General
Almacenista General	0	0	0	1	0	1
Asesor de Control Interno	1	0	0	0	0	1
Auxiliar Administrativo	0	5	0	0	0	5
Auxiliar Área Salud	0	68	0	0	0	68
Director Operativo	0	0	3	0	0	3
Director Técnico	0	0	4	0	0	4
Enfermero	0	0	0	4	0	4
Enfermero Especialista	0	0	0	1	0	1
Gerente	0	0	1	0	0	1
Jefe de Oficina	0	0	4	0	0	4
Jefe de Oficina Asesora	1	0	0	0	0	1
Profesional Especializado	0	0	0	5	0	5
Profesional Especializado Área Salud	0	0	0	6	0	6
Profesional Universitario	0	0	0	24	0	24
Profesional Universitario Área Salud	0	0	0	21	0	21
Secretario	0	1	0	0	0	1
Subgerente	0	0	2	0	0	2
Técnico Administrativo	0	0	0	0	3	3
Tesorero General	0	0	0	1		1
Total General	**2**	**74**	**14**	**63**	**3**	**156**

Fuente: Dirección de talento Humano

7. METODOLOGÍA DE LA PROVISION:

La Dirección de Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López lleva el control permanente de los empleos vacantes de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Tomando como referencia la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, y consientes de materializar y consolidar las necesidades del recurso humano en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López de Valledupar - Cesar, 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
- Identificación fuentes de financiación de personal.

7.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende

establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para realizar este ejercicio se pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos. **Los métodos cualitativos**; se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal.

Los métodos cuantitativos; se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

7.2 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, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

7.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, 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.

7.4 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

La Dirección de Talento Humano efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad

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 2025.

De conformidad con la resolución No. 610 de 26 de diciembre de 2024 “Por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 y se dictan otras disposiciones”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

CONCEPTO	APROPIACIÓN 2025
GASTOS DE PERSONAL	**12.430.539.387**
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	**8.958.848.277**
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	**5.794.011.812**
FACTORES SALARIALES COMUNES	**5.794.011.812**
SUELDO BÁSICO	4.439.335.659
HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	150.234.948
GASTOS DE REPRESENTACIÓN	79.344.996
PRIMA DE SERVICIO	211.075.927
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	143.565.815
PRESTACIONES SOCIALES	**690.454.467**
PRIMA DE NAVIDAD	470.583.685
PRIMA DE VACACIONES	219.870.782
VIÁTICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISIÓN	80.000.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	**2.333.396.842**
APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	634.028.109
APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	449.103.248
APORTES DE CESANTÍAS	509.798.991
Intereses de Cesantías	61.175.865
APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	244.703.515
APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	128.707.709
APORTES AL ICBF	183.527.640
APORTES AL SENA	122.351.765
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	**831.439.623**
PRESTACIONES SOCIALES	**545.259.623**
VACACIONES	403.575.969
INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	114.778.600
BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	26.905.054
ESTÍMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	286.180.000
PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL	**3.471.691.110**
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	**2.403.019.710**
FACTORES SALARIALES COMUNES	**2.403.019.710**
SUELDO BASICO	1.453.595.000
HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	356.470.500
AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	66.569.760
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	116.640.000
PRIMA DE SERVICIO	76.173.385
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	59.211.125
PRESTACIONES SOCIALES	**274.359.940**
PRIMA DE NAVIDAD	195.012.660
PRIMA DE VACACIONES	79.347.280

CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	927.716.735
CONCEPTO	**APROPIACIÓN 2025**
APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	242.206.085
APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	171.562.620
APORTES DE CESANTIAS	236.615.390
APORTES A CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR	101.406.560
APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	49.167.845
APORTES AL ICBF	76.054.945
APORTES AL SENA	50.703.290
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	**140.954.665**
PRESTACIONES SOCIALES	**140.954.665**
VACACIONES	132.145.000
INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	-
BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION	8.809.665
SERVICIOS DE APOYO EDUCATIVO	**$178.139.000**

Fuente: Oficina de Presupuesto

8. Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

8.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

- ✓ Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II de Valledupar - Cesar, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en el Decreto 1083 del 2015.

- ✓ Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc**.**

- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en el Decreto 1083 del 2015, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo**.**

- ✓ De conformidad con el artículo 52 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1448 de 2011, consiste en reubicar al servidor público en sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad diferente de aquella donde ocurrió el hecho víctimizante.

8.2 El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato de identificación de empleos vacantes, que administrará Talento Humano.

b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

c) Desde la Dirección de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 del 2015, Provisión de las vacancias definitivas, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

d) El Gerente de la ESE, siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Profesional de talento humano, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

e) Desde la Dirección de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.

f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el profesional especializado de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

g) Desde la Dirección de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

8.3 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la 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.

8.4 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

8.5 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el Profesional Especializado de Talento Humano o quien haga sus veces a efectuar la revisión de

requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

9. 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 mensual, y una evaluación anual, con corte a 31 de enero de 2026.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta.

10. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	**Leidis María Manjarrez Daza** *Profesional Especializado en Talento Humano*	**María Camila Capataz Salgado** *Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistema de Información*	**Duver Dicson Vargas Rojas** Agente Especial Interventor	**N/A**	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
002	31/01/2024	**Jesús Arregocés Molinares** *Profesional Especializado en Talento Humano*	**William Humberto Salgado Gamboa** *Subgerente Administrativo y Financiero*	**Duver Dicson Vargas Rojas** Agente Especial Interventor	**N/A**	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2024
003	31/01/2025	**Jesús Arregocés Molinares** *Profesional Especializado en Talento Humano*	**Luz Mery Contreras** *Subgerente Administrativo y Financiero*	**Carmen Daza Orozco** Agente Especial Interventor		Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2025