

|                             |                                                       |                           |                    |                        |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b>                        |                           |                    |                        |
|                             | Nit. 891.180.039-0                                    |                           |                    |                        |
|                             | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                        |
|                             | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                        |
|                             | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                        |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024 |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 1 de 12 |



## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES

**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO  
CAMPOALEGRE – HUILA**



**VIGENCIA 2025**

|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 2 de 12                                                              |

## CONTENIDO

|                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCION.....</b>                                                                          | <b>3</b>  |
| <b>2. ALCANCE.....</b>                                                                               | <b>3</b>  |
| <b>3. OBJETIVOS DEL PROCESO DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO.....</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>4. MARCO LEGAL.....</b>                                                                           | <b>4</b>  |
| <b>5. MARCO CONCEPTUAL .....</b>                                                                     | <b>5</b>  |
| <b>6. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL .....</b>                                                       | <b>7</b>  |
| 6.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....                                    | 7         |
| 6.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....                                                          | 8         |
| 6.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES .....                                          | 9         |
| 6.4. PLAN ANUAL DE VACANTES .....                                                                    | 10        |
| 6.5. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN.....                                          | 10        |
| 6.6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....                                                            | 10        |
| 6.7. BIENESTAR LABORAL .....                                                                         | 11        |
| 6.8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO ..... | 12        |
| <b>7. CONCLUSIONES.....</b>                                                                          | <b>12</b> |

|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 3 de 12                                                              |

## 1. INTRODUCCION

Dentro de las herramientas de planeación de provisión de empleos se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Del Rosario, Del Municipio De Campoalegre, Huila, que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras teniendo en cuenta los recursos humanos, materiales, tecnológicos, físicos y financiero disponibles.

En concordancia con lo anterior la ESE Hospital Del Rosario, Del Municipio De Campoalegre, Huila, desarrollara en la vigencia 2025 el citado plan, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regula la materia, así mismo, la planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para adelantar este proceso es requisito que nuestra entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. En el sistema de salud colombiano, la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

## 2. ALCANCE

La gestión integral del Talento Humano en el contexto de la previsión, avizora el estímulo de la formación por competencias en el despliegue de las funciones que el personal necesario requiere para el objeto misional de la ESE Hospital de Rosario, que permita de esta forma dar capacidad de respuesta a las patologías que se atienden en la baja complejidad en la institución, para lo cual deben interactuar en los flujos de procesos de la atención en salud, el talento Humano clínico asistencial y el talento Humano de apoyo.

|                             |                                                       |                           |                    |                        |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |                        |
|                             | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                        |
|                             | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                        |
|                             | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                        |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024 |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 4 de 12 |

### 3. OBJETIVOS DEL PROCESO DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

Identificar la forma de provisión de los empleos de la planta de personal a efecto de que se suplan las necesidades de la Empresa Social Del Estado Hospital Del Rosario De Campoalegre, Huila a partir del procedimiento interno establecido y de acuerdo con las prioridades de la ESE – Hospital Público.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público a los empleados de nómina de planta permanentes y en el futuro próximamente empleos temporales, mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

### 4. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Ley 1164 de 2007 (octubre 3) Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

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.

El artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

|                             |                                                       |                           |                    |                        |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |                        |
|                             | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                        |
|                             | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                        |
|                             | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                        |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024 |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 5 de 12 |

Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “Gestión del Talento Humano 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. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Decreto 989 del 9 de julio de 2020: "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial".

La Circular Externa Conjunta 020 de marzo 4 de 2021, emitidas por Ministerios de Trabajo y de Salud y DAFP, estableció la Directriz para dar cumplimiento al artículo 59 de la ley 1438 de 2011 y la Sentencia C 171 de 2012.

Concepto 069431 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública, REF: EMPLEO. Provisión. Provisión de vacancias definitivas a través del encargo. PLANTAS DE PERSONAL. Modificación. Lineamientos para la Creación de nuevos empleos. CARRERA ADMINISTRATIVA. Ascenso. Posibilidad de ascenso para los empleados de carrera administrativa.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba.

|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 6 de 12                                                              |

(Título 6 Decreto 1083 de 2015).

**Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la Inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debeseer divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

**Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

**Lista de Elegibles:** Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

**Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

**Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte



|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 7 de 12                                                              |

el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

**Período de Prueba:** Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

**Pruebas:** Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

**Reclutamiento:** Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

**Registro Público de Carrera Administrativa Específica** Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

**Supresión de Cargos Vacantes Definitivas:** De conformidad con los estudios de evaluación técnica, financiera y jurídica, las vacantes definitivas se podrán suprimir.

**Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 8 de 12                                                              |

## 6. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

### 6.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias será suministrada por los estudios evaluativos técnicos de la Gerencia de la ESE con su asesoría y asistencia técnica, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la ESE contemplados su trámite para someterla a aprobación de la junta directiva de la ESE en la vigencia 2025, todo lo anterior de conformidad a lo planteado en los proyectos estratégicos del plan de desarrollo institucional de la presente administración.

### 6.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

| PLANTA DE PERSONAL                           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Variable                                     | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Total, Cargos Planta de Personal (Provistos) | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 10   | 14   |
| Empleados Públicos                           | 7    | 7    | 7    | 7    | 7    | 7    | 7    | 6    | 6    |
| Trabajadores Oficiales                       | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Libre Nombramiento                           | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| Periodo Fijo                                 | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 5    |
| Planta Temporal                              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

El total de funcionarios de planta de nómina de empleos permanentes de la ESE para el año actual 2025, son de 14 funcionarios; de los cuales 6 o sea 43% son Empleados Públicos, 1 funcionario que representan el 7% es trabajador oficial, 2 o sea el 14% son de libre nombramiento, 5 de periodo fijo ósea 36% dentro de este se refiere a el gerente y las 4 plazas (rurales) terminando con 0 % de planta temporal.

La ESE registra en trámite para aprobación de la junta directiva el estudio de justificación técnica, financiera y jurídica de nómina de empleos permanentes y temporal que le exige la norma, ya que por este concepto no se tiene ningún temporal de planta a 2025.

Dentro del presupuesto de la vigencia 2025 de la E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE HUILA, se encuentra totalmente garantizado el total de las prestaciones para



|                                                                                   |                                                       |                    |                        |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b>                        |                    |                        |  |
|                                                                                   | Nit. 891.180.039-0                                    |                    |                        |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                    |                        |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                    |                        |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                    |                        |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03                             | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 9 de 12 |                                                                                     |

catorce (14) cargos, en razón a que nueve de los funcionarios de esta nómina son de nivel asistencial y un administrativo.

El comportamiento de la nómina de personal de empleos permanentes, están vinculados de la siguiente manera:

De los 14 empleados que actualmente la ESE tiene en la planta de personal, no existe ningún empleo de planta temporal.

De los 14 empleados de la nómina, el 36% son de periodo fijo o sea 5 empleados.

De los 14 empleados de la nómina el 14% son de libre nombramiento y remoción o sea 2 empleados.

De los 14 empleados de la nómina el 7% o sea 1 funcionario del aseo como trabajador oficial.

De los 14 empleados de la nómina permanentes el 43% son empleados públicos, es decir 6, de los cuales están inscritos en carrera administrativa, 4 empleos de auxiliar de enfermería, 1 odontóloga y 1 empleo de secretaria.

Con un total del 100% en la planta del personal de la ESE Hospital del Rosario.

El 29% de la nómina de empleos de periodo fijo de la ESE son de servicio social obligatorio, con 4 profesionales en cargos asistenciales 2 médicos generales, 1 jefe de enfermería y 1 odontóloga.

de acuerdo con los artículos 8 y 9 de la ley 1474 de 2011 en concordancia con el decreto 989 de 2020, no existe el cargo de jefe de control interno.

### 6.3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

De conformidad con el trámite de los estudios técnicos, económicos y jurídicos del talento humano en salud de la ESE, la gerencia contemplara dichas coberturas de necesidades de planta permanente y temporal y externalizado sustentado en los análisis de los umbrales presupuestales que genera el marco fiscal a mediano plazo de la E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre.

|                             |                                                       |                           |                    |                         |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |                         |
|                             | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                         |
|                             | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                         |
|                             | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                         |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024 |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 10 de 12 |

#### 6.4. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN

Los funcionarios que son pre pensionados y se necesita resolverle los trámites de pensión en un número de 4 son:

| CODIGO | GRADO SALARIAL | FUNCIONARIOS PREPENSIONADOS     | AÑOS DE LABORES | CARGO                          |
|--------|----------------|---------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| 412    | 15             | FLOR MARINA GAONA PERDOMO       | 39              | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD |
| 412    | 15             | ASCENCION SALAZAR SILVA         | 38              | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD |
| 412    | 15             | ADELAYDA ANGARITA RIOS          | 40              | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD |
| 412    | 15             | STELLA QUINTERO PATIÑO          | 40              | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD |
| 214    | 18             | INGRID MAGALY OTERO CERQUERA    | 29              | ODONTOLOGA                     |
| 412    | 14             | SANDRA MIREYA GUITERREZ PENAGOS | 36              | SECRETARIS DE GERENCIA         |

Denotamos, como barrera de recibir este pre pensionado la jubilación, el sometimiento legal al retiro forzoso.

#### 6.5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Los funcionarios según información de la Oficina de Personal Inscritos en Carrera Administrativa son:

| NOMBRE COMPLETO                 | CARGO                          | INSCRITOS EN CARRERA | CODIGO | GRADO |
|---------------------------------|--------------------------------|----------------------|--------|-------|
| INGRID MAGALY OTERO CERQUERA    | ODONTOLOGA                     | SI                   | 214    | 18    |
| ADELAIDA ANGARITA RIOS          | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD | SI                   | 412    | 15    |
| ASCENCION SALAZAR SILVA         | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD | SI                   | 412    | 15    |
| STELLA QUINTERO PATIÑO          | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD | SI                   | 412    | 15    |
| FLOR MARINA GAONA PERDOMO       | AUXILIAR DE SERVICIOS DE SALUD | SI                   | 412    | 15    |
| SANDRA MIREYA GUITERREZ PENAGOS | SECRETARIS DE GERENCIA         | SI                   | 440    | 14    |

Se realizo la evaluación al primer semestre de 2024 en el mes de agosto y se realizara la del segundo semestre 2024 en el mes de febrero de 2025

#### 6.6. BIENESTAR LABORAL

|                                                                                   |                                                       |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024                                                       |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 11 de 12                                                             |

Las políticas de bienestar social que ejecuta la unidad de talento humano – subgerencia administrativa de la ESE están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año de los servicios sociales de los servidores públicos de la ESE.

El Programa de Bienestar e Incentivos contienen el marco normativo correspondiente de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

La política de bienestar orienta los programas de incentivos, apoyo educativo, cultura y clima organizacional, preparación para la jubilación, recreación, deporte y cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

## 7. CONCLUSIONES

La Gerencia de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre, Huila, está comprometida con la reorganización funcional del talento humano y el desempeño organizacional total, de tal manera que se trabaje en equipo, con valores y centrado en el usuario/paciente y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo.

El área de Talento Humano de la ESE, debe asumir un rol de liderazgo y orientación en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la ESE, para alcanzar estrategias y niveles de rendimientos laborales más altos.

El presente plan sirve a las regulaciones del talento humano de la ESE, como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano.

En la planificación se hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la entidad, entre otros aspectos, y en segundo lugar las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo de personal interno de

|                             |                                                       |                           |                    |                         |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DELROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |                         |
|                             | <b>Procesos:</b> Gestión de Talento Humano            |                           |                    |                         |
|                             | <b>Subproceso:</b> Administración de Personal         |                           |                    |                         |
|                             | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO Y VACANTES</b> |                           |                    |                         |
| <b>Vigencia:</b> 17-01-2024 |                                                       | <b>Código:</b> PLA-APE-03 | <b>Versión:</b> 02 | <b>Página:</b> 12 de 12 |

la entidad.

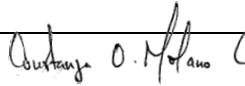
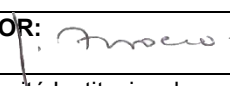
Es necesario que en la ESE se reevalúen y si es pertinente se sigan adoptando medidas internas como son la capacitación, reubicación de personal, reubicación del cargo, transferencia del conocimiento y para tal fin se debe remitir al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano el cual es conexo con el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y el Programa de desvinculación asistida entre otros.

La ESE Hospital del Rosario ha venido estabilizando los procesos de Función Pública, ley de talento humano en salud y compensaciones laborales y en resolver las situaciones presupuestales y administrativas que se demandan en la generación de cadena de valor social de la productividad laboral con los costos de personal hospitalario, mejorando su oferta de recurso humano.

Es importante puntualizar tal como se ha descrito en las actas de junta directiva y en la fijación anual de la planta de personal para la asignación de los gastos comprometidos del presupuesto de ingresos y gastos que en virtud de que la ESE en este periodo heredó un convenio desempeño terminado, ha honrado que cuando en su planta de nómina permanente de personal se han producido las vacantes por pensiones de los trabajadores, automáticamente el cargo ha quedado suprimido y por ende, esas vacantes no han sido provisionada.

  
**JOSE ALEXANDER MORENO CORDOBA**  
 Gerente E.S.E Hospital del Rosario

#### APROBACIÓN

|                                                                                                            |                                                                                                           |                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROYECTADO POR:</b>  | <b>REVISADO POR:</b>  | <b>APROBADO POR:</b>  |
| <b>NOMBRE:</b> Laura Natalia Salazar                                                                       | <b>NOMBRE:</b> Constanza Ofelia Molano Cuellar                                                            | <b>NOMBRE:</b> Comité Institucional De Gestión Y Desempeño                                                 |
| <b>CARGO:</b> Talento Humano                                                                               | <b>CARGO:</b> Profesional Universitario Administrativo y Financiero                                       | <b>CARGO:</b> Comité                                                                                       |