


# 2024

## PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO



Gestión Estratégica de Talento Humano  
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela  
Metropolitana de Soledad

01/01/2024

|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  |   | Versión | 02             |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 1 de 16 |

## INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.


El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

### 1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos demanda que la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, cuente con información actualizada, funcional y laboral de las necesidades de personal de las diferentes dependencias identificando además de la cantidad, el perfil de los

|  |   |         |                              |
|--|---|---------|------------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH                      |
|  |   | Versión | 02                           |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024                   |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página <b>2</b> de <b>16</b> |

servidores públicos que se requieren para cumplir las funciones y responsabilidades de cada uno de los procesos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17° consagra que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos en los cuales se realice el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; identificar las formas de cubrir esas necesidades de personal para el período anual; y proyectar los costos derivados de las medidas que se tomen con el fin de financiarlas con base en el presupuesto asignado para la vigencia.

A través de este documento presentamos el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, para la presente vigencia, como instrumento de planeación del talento humano que, para ajustarse tanto al contexto como externo de la Entidad, deber ser actualizado cada año.

## 2. OBJETIVOS


### 2.1. OBJETIVOS GENERALES

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Calcular 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.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 3. ALCANCE

|  |   |         |                              |
|--|---|---------|------------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH                      |
|  |   | Versión | 02                           |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024                   |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página <b>3</b> de <b>16</b> |

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## 4. DEFINICIONES

### 4.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL:

- Ubicación del cargo en la estructura organizacional.
- El número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes, estableciendo requisitos y competencias del cargo.


#### 4.1.1. Diagnóstico de necesidades de personal:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

**Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva:** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.

|  |   |                                     |            |
|--|---|-------------------------------------|------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código                              | PL-PPTH    |
|  |   | Versión                             | 02         |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha                               | 30/01/2024 |
|  |   | Plan De Previsión de Recurso Humano | Pág.       |

- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 4.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.


La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

### 4.2.1. Clases de nombramiento:

La provisión de empleos en la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

- **Nombramiento ordinario:** Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.
- **Nombramiento en período de prueba:** Es aquel mediante el cual se proveen los empleos de carrera como resultado de un proceso de selección
- **Nombramiento en provisionalidad:** Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva.

## 4.3. EMPLEO PÚBLICO

|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  |   | Versión | 02             |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 5 de 16 |


El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

#### 4.3.1. Clasificación según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Versión | 02             |
|  |   | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 6 de 16 |

## 5. GENERALIDADES

### 5.1. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión de recursos humanos, para los empleados de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, es entre otros el siguiente:

**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.

**Decreto 785 de 2005** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

**Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 648 de 2017** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

**Decreto 1499 de 2017** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**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.


**Ley 1960 de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 409 de 2020** Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

### 5.2. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

## 6. ETAPAS PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Versión | 02             |
|  |   | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 7 de 16 |

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas:



## 6.1. ETAPA 1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL


En esta etapa se define la cantidad y calidad de los servidores públicos que requiere la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, para desarrollar sus planes, programas y proyectos, justificando las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiere mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

## 6.2. ETAPA 2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

En esta etapa se presenta la disponibilidad interna de personal conforme a la planta aprobada, con el fin de determinar la oferta interna de recursos humanos y el aprovechamiento que la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, está haciendo de los mismos.


La información sobre la disponibilidad de personal se encuentra de la siguiente manera:



|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Versión | 02             |
|  |   | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 8 de 16 |

**Tabla 1. Información sobre disponibilidad de personal**

| <b>INFORMACION</b>   | <b>FUENTE</b>  |
|--|--|
| Datos de los servidores públicos de la Entidad (género, edad, tiempo de servicio)  | Planta de personal por cargos  |
|  | Caracterización de servidores públicos del Plan Estratégico del Talento Humano   |
| Educación formal y experiencia por servidor  | Matriz de competencias laborales   |
| Perfil de cada empleo: propósito, funciones, competencias, conocimientos básicos, requisitos de formación y experiencia  | Manual de Funciones y de Competencias Labores  |
| Distribución de cargos por dependencias. Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.  | Plan Anual de Vacantes   |
| Movilidad de personal (encargos, comisiones de LNR, reubicaciones, vacantes temporales)  | Base de datos de situaciones administrativas   |
| Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).  | Índice de ausentismo SG-SST  |
| Empleados próximos a pensionarse   | Plan Estratégico del Talento Humano  |
|  | Caracterización de servidores públicos<br>Plan de Bienestar.   |
| Proyección sobre futuros movimientos (funcionarios que por su perfil pueden ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción) | Perfiles de los servidores públicos  |
| Análisis de la evaluación del desempeño  | Informe anual de evaluación de desempeño laboral   |
| Análisis de impactos de los Planes de Bienestar y de Capacitación  | Informes Plan de Acción y de Gestión   |
| Necesidades de personal  | Plan Anual de Vacantes: vacancias definitivas<br>Base de datos de situaciones administrativas: vacancias temporales – encargos |

|  |   |         |                |
|--|---|---------|----------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH        |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Versión | 02             |
|  |   | Fecha   | 30/01/2024     |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página 9 de 16 |

En cumplimiento de las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, las cuales establecen las orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales debe ceñirse la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.

## 5.2. ETAPA 3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER LAS NECESIDADES

La ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, cuenta con medidas tanto internas como externas que le permiten cubrir las necesidades de personal de las diferentes dependencias a corto plazo.

### 5.2.1. Medidas Internas.

En caso de necesidad de personal, la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, puede acudir a fuentes internas para suplir algunas de estas necesidades a través de procesos tales como reubicaciones, encargos, comisiones, capacitaciones, transferencia del conocimiento.


**5.2.2. Reubicación de servidores públicos:** Con base en el análisis de los perfiles de los funcionarios y las necesidades de personal de las dependencias, se determina la posibilidad de reubicar servidores públicos que cumplan con el perfil del empleo requerido conforme al Manual de Funciones y de Competencias Laborales que se encuentran adscritos a otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas y los procesos.

Dado que La ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico para la prestación del servicio cuenta con una planta global de cargos facilita la reubicación; la cual consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y debe responder a necesidades del servicio.

### 6.3.1.2. Manejo de situaciones administrativas:

- **Encargos.** Medida utilizada cuando existe la necesidad de personal en una dependencia y existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siempre y cuando el funcionario acredite los requisitos para el ejercicio del empleo, posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Esta medida también se puede utilizar para proveer las vacantes temporales de empleos de carrera administrativa. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.

|  |   |         |                               |
|--|---|---------|-------------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH                       |
|  |   | Versión | 02                            |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024                    |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página <b>10</b> de <b>16</b> |

- **Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción:** Es una medida que se utiliza para cubrir la necesidad de empleos cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción. Los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, con evaluación de desempeño sobresaliente pueden ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.
- **Comisiones de servicios temporales para desarrollar actividades específicas en otra dependencia:** La necesidad de cumplir una actividad específica con un servidor público que tenga el perfil y las competencias requeridas se puede efectuar a través del otorgamiento de comisión por un término establecido previamente. En este caso el funcionario se encuentra en comisión atendiendo determinadas actividades especiales en otra dependencia e incluso en una sede diferente a la habitual donde se desempeña u en otro empleo. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad.

**5.2.3. Capacitación y desarrollo:** En el Plan Institucional de Capacitación la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, ha previsto temáticas para desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para un perfil específico con el fin de suplir necesidades de personal de las diferentes dependencias.


Así mismo, se ha implementado el sistema de transferencia de conocimiento, para que la entidad en sus labores diarias no se vea

#### **5.2.4. Medidas Externas.**

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de las medidas internas relacionadas anteriormente, se acude a fuentes externas, que se caracterizan por ser a mediano o largo plazo, como es el ingreso de nuevos funcionarios surtiendo los procesos de selección previstos en las normas de carrera.

Para ello, la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, cuenta con datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deben proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras, información disponible en el Plan Anual de Vacantes, el cual se constituye en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección. En este Plan también se encuentran definidos los niveles, perfiles, y cantidades de vacantes a proveer determinadas con base en las necesidades de las diferentes áreas.

## **6. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL**


|  |   |         |                               |
|--|---|---------|-------------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH                       |
|  |   | Versión | 02                            |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024                    |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página <b>11</b> de <b>16</b> |

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Por lo anterior, se presenta el análisis de la planta de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.

La organización estructural de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se detalla en la siguiente manera:

| CLASIFICACION DEL EMPLEO          | CARÁCTER DEL EMPLEADO | CODIGO | GRADO | DENOMINACION                         | No. DE CARGO |
|-----------------------------------|-----------------------|--------|-------|--------------------------------------|--------------|
| PERIODO FIJO                      | PF                    | 85     | 24    | Gerente                              | 1            |
| PERIODO FIJO                      | PF                    | 006    | 18    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 006    | 15    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 006    | 15    | Jefe de Oficina Recursos Financieros | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 090    | 18    | Subgerente                           | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 6      | 13    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 090    | 18    | Subgerente                           | 1            |
| <b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07</b>   |                       |        |       |                                      |              |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 115    | 15    | Jefe de Oficina Asesora              | 1            |
| <b>TOTAL NIVEL ASESOR 01</b>      |                       |        |       |                                      |              |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 201    | 18    | Tesorero General                     | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 244    | 20    | Enfermero Especialista               | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 213    | 20    | Médico Especialista                  | 3            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 219    | 19    | Profesional Universitario            | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 211    | 21    | Médico General                       | 9            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 242    | 19    | Profesional Especializado            | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 216    | 19    | Odontólogo Especialista              | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 243    | 13    | Enfermero                            | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 213    | 19    | Médico Especialista                  | 6            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 222    | 18    | Profesional Especializado            | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 213    | 20    | Médico Especialista                  | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | PV                    | 219    | 18    | Profesional Universitario            | 1            |
| <b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27</b> |                       |        |       |                                      |              |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION     | LNR                   | 367    | 16    | Técnico Administrativo               | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA            | ICAD                  | 367    | 18    | Técnico Administrativo               | 1            |

|  |   |  |                                     |            |
|--|---|--|-------------------------------------|------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> |  | Código                              | PL-PPTH    |
|  |   |  | Versión                             | 02         |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    |  | Fecha                               | 30/01/2024 |
|  |   |  | Plan De Previsión de Recurso Humano |            |


|                                    |      |     |    |                           |    |
|------------------------------------|------|-----|----|---------------------------|----|
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | ICAD | 314 | 18 | Técnico Operativo         | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 367 | 16 | Técnico Administrativo    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 314 | 18 | Técnico Operativo         | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | ICAD | 367 | 18 | Técnico Administrativo    | 1  |
| <b>TOTAL NIVEL TECNICO 06</b>      |      |     |    |                           |    |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION      | LNR  | 440 | 23 | Secretaria de Gerencia    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 21 | Auxiliar Administrativo   | 13 |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 412 | 26 | Auxiliar Área de la Salud | 8  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 480 | 21 | Conductor                 | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 23 | Auxiliar Administrativo   | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 22 | Auxiliar Administrativo   | 1  |
| <b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25</b>  |      |     |    |                           |    |
| <b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66</b> |      |     |    |                           |    |

CONVERSIÓN: **LNR** Libre Nombramiento y Remoción, **CA** Carrera Administrativa, **PV** Provisional, **ICAD** Inscrito en Carrera Administrativa

Actualmente, la planta está provista por personal en periodo fijo, Libre Nombramiento y Remoción, de carrera administrativa y provisionales.

Tabla 3. Planta Provista

| CLASIFICACION DEL EMPLEO        | CARÁCTER DEL EMPLEADO | CODIGO | GRADO | DENOMINACION                         | No. DE CARGO |
|---------------------------------|-----------------------|--------|-------|--------------------------------------|--------------|
| PERIODO FIJO                    | PF                    | 85     | 24    | Gerente                              | 1            |
| PERIODO FIJO                    | PF                    | 006    | 18    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 006    | 15    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 006    | 15    | Jefe de Oficina Recursos Financieros | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 090    | 18    | Subgerente                           | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 6      | 13    | Jefe de Oficina                      | 1            |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 090    | 18    | Subgerente                           | 1            |
| <b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07</b> |                       |        |       |                                      |              |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 115    | 15    | Jefe de Oficina Asesora              | 1            |
| <b>TOTAL NIVEL ASESOR 01</b>    |                       |        |       |                                      |              |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION   | LNR                   | 201    | 18    | Tesorero General                     | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA          | PV                    | 244    | 20    | Enfermero Especialista               | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA          | PV                    | 213    | 20    | Médico Especialista                  | 3            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA          | PV                    | 219    | 19    | Profesional Universitario            | 1            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA          | PV                    | 211    | 21    | Médico General                       | 9            |
| CARRERA ADMINISTRATIVA          | PV                    | 242    | 19    | Profesional Especializado            | 1            |


|  |   |  |                                     |            |
|--|---|--|-------------------------------------|------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> |  | Código                              | PL-PPTH    |
|  |   |  | Versión                             | 02         |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    |  | Fecha                               | 30/01/2024 |
|  |   |  | Plan De Previsión de Recurso Humano |            |

|                                    |      |     |    |                           |    |
|------------------------------------|------|-----|----|---------------------------|----|
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 216 | 19 | Odontólogo Especialista   | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 243 | 13 | Enfermero                 | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 213 | 19 | Médico Especialista       | 6  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 222 | 18 | Profesional Especializado | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 213 | 20 | Médico Especialista       | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 219 | 18 | Profesional Universitario | 1  |
| <b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27</b>  |      |     |    |                           |    |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION      | LNR  | 367 | 16 | Técnico Administrativo    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | ICAD | 367 | 18 | Técnico Administrativo    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | ICAD | 314 | 18 | Técnico Operativo         | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 367 | 16 | Técnico Administrativo    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 314 | 18 | Técnico Operativo         | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | ICAD | 367 | 18 | Técnico Administrativo    | 1  |
| <b>TOTAL NIVEL TECNICO 06</b>      |      |     |    |                           |    |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION      | LNR  | 440 | 23 | Secretaria de Gerencia    | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 21 | Auxiliar Administrativo   | 13 |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 412 | 26 | Auxiliar Área de la Salud | 8  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 480 | 21 | Conductor                 | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 23 | Auxiliar Administrativo   | 1  |
| CARRERA ADMINISTRATIVA             | PV   | 407 | 22 | Auxiliar Administrativo   | 1  |
| <b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25</b>  |      |     |    |                           |    |
| <b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66</b> |      |     |    |                           |    |

## 7. ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

**Tabla 4. Vacantes Definitivas provistas**


| DENOMINACION                         | CODIGO | GRADO | NIVEL       | CANT. VACANTES | CANT. EMPLEOS | ESTADO PROVISION |
|--------------------------------------|--------|-------|-------------|----------------|---------------|------------------|
| Jefe de Oficina Asesora              | 115    | 15    | ASESOR      | 1              | 1             | LNR              |
| Jefe de Oficina                      | 006    | 15    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | LNR              |
| Jefe de Oficina Recursos Financieros | 006    | 15    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | LNR              |
| Subgerente                           | 090    | 18    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | LNR              |
| Jefe de Oficina                      | 6      | 13    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | LNR              |
| Gerente                              | 85     | 24    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | PF               |
| Subgerente                           | 090    | 18    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | LNR              |
| Jefe de Oficina                      | 006    | 18    | DIRECTIVO   | 1              | 1             | PF               |
| Enfermero Especialista               | 244    | 20    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |

|  |   |  |                                     |                             |
|--|---|--|-------------------------------------|-----------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> |  | Código                              | PL-PPTH                     |
|  |   |  | Versión                             | 02                          |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    |  | Fecha                               | 30/01/2024                  |
|  |   |  | Plan De Previsión de Recurso Humano | Pág. <b>Página 14 de 16</b> |

|                           |     |    |             |    |    |      |
|---------------------------|-----|----|-------------|----|----|------|
| Médico Especialista       | 213 | 20 | PROFESIONAL | 3  | 3  | PV   |
| Profesional Universitario | 219 | 19 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Médico General            | 211 | 21 | PROFESIONAL | 9  | 9  | PV   |
| Profesional Especializado | 242 | 19 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Tesorero General          | 201 | 18 | PROFESIONAL | 1  | 1  | LNR  |
| Odontólogo Especialista   | 216 | 19 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Enfermero                 | 243 | 13 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Médico Especialista       | 213 | 19 | PROFESIONAL | 6  | 6  | PV   |
| Profesional Especializado | 222 | 18 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Médico Especialista       | 213 | 20 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Profesional Universitario | 219 | 18 | PROFESIONAL | 1  | 1  | PV   |
| Técnico Administrativo    | 367 | 18 | TECNICO     | 1  | 1  | ICAD |
| Técnico Operativo         | 314 | 18 | TECNICO     | 1  | 1  | ICAD |
| Técnico Administrativo    | 367 | 16 | TECNICO     | 1  | 1  | LNR  |
| Técnico Administrativo    | 367 | 16 | TECNICO     | 1  | 1  | PV   |
| Técnico Operativo         | 314 | 18 | TECNICO     | 1  | 1  | PV   |
| Técnico Administrativo    | 367 | 18 | TECNICO     | 1  | 1  | ICAD |
| Auxiliar Administrativo   | 407 | 21 | ASISTENCIAL | 13 | 13 | PV   |
| Auxiliar Área de la Salud | 412 | 26 | ASISTENCIAL | 8  | 8  | PV   |
| Conductor                 | 480 | 21 | ASISTENCIAL | 1  | 1  | PV   |
| Secretaria de Gerencia    | 440 | 23 | ASISTENCIAL | 1  | 1  | LNR  |
| Auxiliar Administrativo   | 407 | 23 | ASISTENCIAL | 1  | 1  | PV   |
| Auxiliar Administrativo   | 407 | 22 | ASISTENCIAL | 1  | 1  | PV   |

**Tabla 6. Vacantes Temporales provistas**

| DENOMINACION              | CODIGO | GRADO | NIVEL       | CANT. VACANTES | CANT. EMPLEOS | ESTADO PROVISION |
|---------------------------|--------|-------|-------------|----------------|---------------|------------------|
| Enfermero Especialista    | 244    | 20    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Médico Especialista       | 213    | 20    | PROFESIONAL | 3              | 3             | PV               |
| Profesional Universitario | 219    | 19    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Médico General            | 211    | 21    | PROFESIONAL | 9              | 9             | PV               |
| Profesional Especializado | 242    | 19    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Odontólogo Especialista   | 216    | 19    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Enfermero                 | 243    | 13    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Médico Especialista       | 213    | 19    | PROFESIONAL | 6              | 6             | PV               |
| Profesional Especializado | 222    | 18    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |
| Médico Especialista       | 213    | 20    | PROFESIONAL | 1              | 1             | PV               |

|  |   |  |                                     |            |
|--|---|--|-------------------------------------|------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> |  | Código                              | PL-PPTH    |
|  |   |  | Versión                             | 02         |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    |  | Fecha                               | 30/01/2024 |
|  |   |  | Plan De Previsión de Recurso Humano |            |

|  |     |    |             |           |           |           |
|--|-----|----|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Profesional Universitario                  | 219 | 18 | PROFESIONAL | 1         | 1         | PV        |
| Técnico Administrativo                     | 367 | 16 | TECNICO     | 1         | 1         | PV        |
| Técnico Operativo                          | 314 | 18 | TECNICO     | 1         | 1         | PV        |
| Auxiliar Administrativo                    | 407 | 21 | ASISTENCIAL | 13        | 13        | PV        |
| Auxiliar Área de la Salud                  | 412 | 26 | ASISTENCIAL | 8         | 8         | PV        |
| Conductor                                  | 480 | 21 | ASISTENCIAL | 1         | 1         | PV        |
| Auxiliar Administrativo                    | 407 | 23 | ASISTENCIAL | 1         | 1         | PV        |
| Auxiliar Administrativo                    | 407 | 22 | ASISTENCIAL | 1         | 1         | PV        |
| <b>TOTAL VACANTES TEMPORALES PROVISTAS</b> |     |    |             | <b>52</b> | <b>52</b> | <b>PV</b> |

## 8. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

La Entidad reporta un total de cincuenta y dos (52) empleos con vacancia definitiva de carrera administrativa que corresponde al 78,78% de la planta de personal aprobada, las cuales deben ser provistos mediante concursos de méritos.

De las 52 vacantes de carrera administrativa reportadas, una (01) se encuentran sin ocupar, y el resto se encuentran provistos con cincuenta y un (51) provisionales.

## 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 actualizará en el informe de gestión trimestral, y una evaluación anual, con corte a diciembre 31 de 2024.

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


### 10.1. NIVEL DE PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL (%)

= (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta)

### 10.2. NIVEL DE AVANCE EN LA PROVISIÓN DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL (%)

= (Número de vacantes a 30 mes de corte de 2022 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 30 mes de corte de 2022)



|  |   |         |                               |
|--|---|---------|-------------------------------|
|  <b>HOSPITAL DE SOLEDAD</b><br>MATERNO INFANTIL | <b>ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</b> | Código  | PL-PPTH                       |
|  |   | Versión | 02                            |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>                    | Fecha   | 30/01/2024                    |
|  | Plan De Previsión de Recurso Humano                                     | Pág.    | Página <b>16</b> de <b>16</b> |

### 10.3. NIVEL DE AVANCE EN LA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS (%)

= (Número de vacantes definitivas a 30 mes de corte de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 30 mes de corte de 2023)

### 10.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS (%)

= (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

## 10. VIGENCIA DEL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este plan tendrá vigencia, a partir de su promulgación y se realizará conforme a las normas vigentes en la materia.

Se firma en Soledad, a los quince (15) días del mes de enero de dos mil veintidós (2024).

**Dr. Anselmo Hoyos Franco**  
Gerente

Proyectó: Jefe de Oficina de Talento Humano.

Revisó: Líder de Planeación