



# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2022**

**OMAIRA CHAVEZ GUTIERREZ, GERENTE**

**E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES**

**CURUMANÍ – CESAR**

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 2 de 19	
			<b>Versión0</b>	05-01-2022	
<b>GERENCIA</b>					

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS .....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
5. MARCO CONCEPTUAL.....	5
6. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES.....	7
6.1. RESEÑA HISTÒRICA.....	7
6.2. MISIÒN .....	9
6.3. VISIÒN.....	9
6.4. OBJETIVOS COPORTATIVOS.....	9
6.5. ESLOGAN.....	9
6.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	10
6.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA).....	11
6.8. MAPA DE PROCESOS.....	11
6.9. VALORES.....	12
6.10. PRINCIPIOS .....	12
7. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	13
7.1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....	13
7.2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	14
7.3. PROGRAMACIÒN DE MEDIDAS DE COBERTURA .....	16
8. JUSTIFICACIÒN.....	17
9. SEGUIMIENTO .....	19
10. MODIFICACIÒN Y/O AJUSTES AL PLAN PREVISIÒN.....	19

	<b>E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES</b>	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	<b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI</b>	<b>R-GD-07</b>	Página 3 de 19
		<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>			

## 1. INTRODUCCIÓN

Con el diseño y la implementación del Plan de Previsión del Recurso Humano, se espera mantener actualizada la información, no solo para la previsión del Recurso Humano, sino para responder de manera eficiente, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales.

El presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional, en tal sentido la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
  - a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
  - b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
  - c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
  
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 4 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

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

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

- La E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, para la previsión del talento humano ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar el talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.
- Identificar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos de la E.S.E. 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.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 5 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

#### 4. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexo obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018 del Departamento administrativo de la función Pública por el cual Fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL

**Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

**Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.

**Empleo:** 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.

**Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 6 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

**Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existe diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

**Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 7 de 19
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

## 6. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

### 6.1. RESEÑA HISTÓRICA

El Hospital Cristian Moreno Pallares es un ente público dedicado a la prestación de servicios de salud, iniciando su proceso evolutivo en 1960 comenzó a funcionar el centro de Salud de Curumaní; en ese entonces Curumaní pertenecía al Municipio de Chiriguana y este a su vez al Dpto. del Magdalena.

En 1962 la secretaria de Salud del Magdalena puso en servicio el puesto de Salud de la Jagua y el de Curumaní bajo la dirección del Dr. Raúl Fernández Pájaro quien junto al Dr. German Armesto Ospino eran los únicos profesionales de la salud con que contaba Curumaní.

Para el año 1967 fue creado el Dpto. del Cesar siendo nombrado como jefe del servicio Seccional de Salud al Dr. Carlos Vigna Piscioty quien realizo la separación de estos puestos de salud dejando como director de Curumaní al Dr. Fernández.

Para el año 1971 la Sra. Teresa Palacios de Fernández “La niña Tere” y la Sra. Sixta Martínez de Pérez donan el lote para la construcción de un nuevo puesto de salud debido a que el anterior fue destruido en el año 1970 a causa de un fuerte invierno.

A su vez es elevado a la categoría de Centro Materno Infantil, para ese mismo año, la gobernación del Dr. Edgardo Pupo y Afranio Restrepo como jefe de servicio de Salud se conforman la plaza para el rural de Odontología y se consigue la unidad Odontología con su respectivo instrumental.

En 1980 la junta directiva de la feria ganadera de esa época realiza aportes representados en equipos médicos contándose para ese entonces con 3 médicos rurales, 1 Odontólogo Rural, 4 auxiliares de Enfermería y una aseadora, continuando en la dirección el Dr. Raúl Fernández Pájaro quien duro alrededor de 28 años.

En 1983 fue cedida por el ministerio de salud la primera Ambulancia.

En el año 1986 el señor Francisco Pérez dona un local aledaño al Centro Materno, ampliando el espacio.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 8 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

En el mes de Julio de 1987 el Centro Materno Infantil se separa del Hospital de Chiriguana hasta adquirir el estatus que hoy tiene, todo esto al aporte de la Secretaria de Salud Departamental, al gobierno Municipal y Departamental y también al gran empuje de los alcaldes Dr. Cristian Moreno Pallares y Dr. Rodrigo Ríos Uribe.

Posteriormente a través del acuerdo 014 del 29 de marzo de 1995 el consejo Municipal convierte al Centro Materno Infantil en una empresa Social del estado, pero su nombre de Hospital Cristian Moreno Pallares se da a través de la resolución No 2509 de 1987.

La infraestructura del Hospital descansa en el municipio de Curumaní, el cual está ubicado en el centro del departamento del Cesar, en la subregión central del departamento del Cesar, con un área de aproximadamente 931.1 Kms<sup>2</sup>, que corresponde al 4,06% del área total departamental. Limita por el norte con el Municipio de Chiriguana, por el oriente con el Municipio de El Carmen del Departamento de Norte de Santander y con el estado de Zulia de la República de Venezuela, por el suroccidente con el Municipio de Chimichanga. Junto con los Municipios de Chiriguana, Chimichanga, La Jagua de Ibérico, Pailitas y Tamalameque, conforman la subregión central del departamento del Cesar, cuyo centro nodal es Curumaní.

La posición astronómica del municipio de Curumaní se da entre las coordenadas 9° 12' de Latitud Norte y 73° 33' de Latitud Oeste de Greenwich. Se encuentra a 176 Km de distancia de Valledupar, capital del departamento del Cesar, comunicándose con ésta mediante un sistema de carreteras que se encuentra en buen estado.

Uno de los rasgos más importantes de Curumaní es el paso de la carretera nacional conocida como la Troncal de Oriente que conecta al interior del país con la Costa Norte. Ésta última se encuentra en un proceso de reconstrucción, en el plan conocido como la Ruta del Sol con una bancada de doble calzada y que, posiblemente, desviará su paso actual por la cabecera municipal. De cómo se afronte este cambio dependerá gran parte del desarrollo de la economía local, derivada de actividades de hotelería, restaurantes, llanterías, talleres, estaciones de servicio y otras actividades informales.

Dentro de su área de influencia se encuentran adscritos los puestos de salud de los seis corregimientos que posee el municipio: San Roque, Santa Isabel, San Sebastián, Sabana Grande, Mamey y Champan.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 9 de 19
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

## 6.2. MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que brinda a sus usuarios y familia una Atención Médica Integral, efectuando la promoción y mantenimiento de la salud durante todo su ciclo de vida, basado en los principios y estándar de calidad, igualdad, humanización, ética, eficiencia, garantizando la seguridad del paciente, apoyándonos con un talento humano comprometido para contribuir al bienestar de la comunidad.

## 6.3. VISIÓN

En el 2024 El Hospital Cristian Moreno Pallares será reconocidos por la constante innovación en tecnología, infraestructura, capacidad resolutive y sistemas de información; posicionándose como líder en el Departamento del Cesar, por la Prestación de Servicios de Salud de I y II nivel, con altos estándar de Calidad.

## 6.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Contar con Infraestructura física, que garantice el cumplimiento de los requisitos del SOGC, brindando seguridad y confort a nuestros Usuarios.
- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.
- Implementar programas, intervenciones estrategias de salud que permitan modificar los perfiles de morbi-mortalidad identificados en el Municipio y de los eventos de Salud Pública definidos como prioridad por la Nación, el Departamento y el Municipio de Curumani.
- Fortalecer la Dotación Hospitalaria de la ESE, con Tecnología de punta.
- Aumentar la Capacidad Instalada de los Servicios, fortaleciendo la Prestación de los Servicios de Salud en El Municipio.

## 6.5. ESLOGAN

“UN COMPROMISO CON LA SALUD”

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 10 de 19
	GERENCIA		Versión0	05-01-2022

## 6.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

“La E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a promover entre sus colaboradores la Atención Humanizada a los usuarios y su familia, fundamentada en la aplicación de valores institucionales de respeto, trato digno, responsabilidad, compromiso, servicio con calidez, mostrando sensibilidad en la prestación de los servicios de salud que ofrece la Institución”

- **POLÍTICA DE CALIDAD**

“El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a: Gestionar y satisfacer las necesidades de los usuarios, nuestro cliente interno y la comunidad, mediante la Prestación de Servicios de Salud, con Calidad, a través de una cultura de Mejoramiento Continuo”.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, expresa su compromiso a prestar una Atención Segura a nuestros usuarios, desarrollando una Cultura de Seguridad del Paciente con la corresponsabilidad de los usuarios y sus familias; minimizando la ocurrencia de situaciones inseguras durante el proceso de atención.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

"La Gerencia del HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, consiente del valor de su recurso humano, establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de programas de promoción y prevención que eviten la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales en las empresa".

- **POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO**

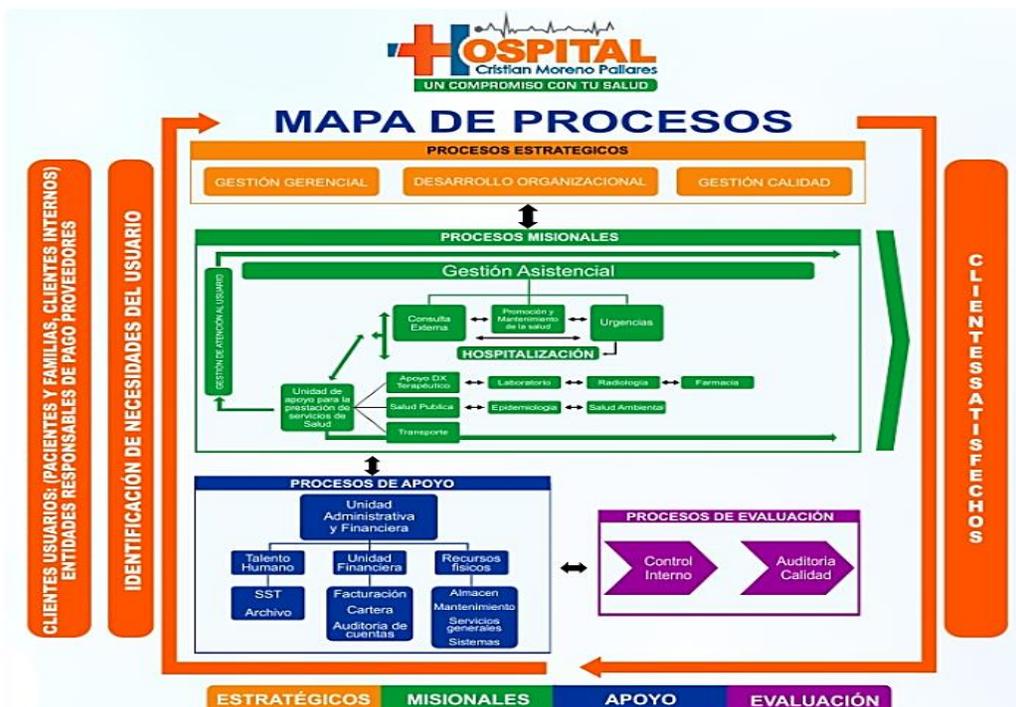
El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete al desarrollo de las competencias del Talento Humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación y bienestar, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 11 de 19
GERENCIA		Versión0	05-01-2022

## 6.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA)



## 6.8. MAPA DE PROCESOS



	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 12 de 19
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

## 6.9. VALORES

- **SOLIDARIDAD:** Brindamos apoyo a las personas necesitadas en su mayor momento de vulnerabilidad.
- **RESPONSABILIDAD:** Cumplimos nuestras obligaciones con entrega, disposición y agrado hacia nuestros Usuarios.
- **RESPECTO** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **HONESTIDAD:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

## 6.10. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra profesión son de todos como empresa.
- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la ciudadanía.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 13 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

## 7. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares vigencia 2021, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

### 7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

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 y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas, (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

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.

La oficina Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los Directivos de las áreas, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos del Hospital.
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 14 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

No obstante lo anterior, la E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	N° DE PLAZA DISPONIBLE	N° DE PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	PRESUPUESTO ASIGNADO
DIRECTIVO	0	1	0	<b>NO</b>
ASESOR	0	1	0	
PROFESIONAL	7	7	7	
TECNICO	0	2	0	
ASISTENCIAL	6	13	6	
TOTAL	13	24	13	

Las vacantes serán provistas de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de estas se encuentra supeditada a previa autorización presupuestal de conformidad con lo dispuesto en lo Decretos de Liquidación del Presupuesto Nacional para la respectiva vigencia.

## 7.2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La oficina de apoyo a Recurso Humano tiene consolidada y organizada, la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento que el Hospital está haciendo de la misma.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas.

Datos	Código
1. Datos del trabajador	Cédula
	Nombre
	Cargo
	Código del cargo
	Sexo
	Nivel (Directivo-Asesor-Profesional-Técnico- Administrativo)
	Tipo de Nombramiento
	Dirección- Teléfono- Correo electrónico
	Nivel alcanzado de educación formación

	<b>E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES</b>	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	<b>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI</b>	<b>R-GD-07</b>	Página 15 de 19
		<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>			

2. Tipo de Nombramiento y contratación	Periodo fijo
	Carrera administrativa
	Provisional
	Temporal
	Contrato de Prestación de Servicios
3. Perfil de cada cargo	Edad
	Genero
	Perfil de cargo empleo- requisito
	Funciones, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño
	Competencias, requerimientos por niveles para desempeñar el cargo
4. Estadística	Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
	Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
	Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza
	Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)
	Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
	Empleados próximos a pensionarse
	Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
	Vacantes temporales- Carrera Administrativa-periodo fijo
	Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
5. Proyección sobre futuros movimientos	Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
6. Análisis	Comportamiento de la evaluación del desempeño
	Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.
7. Comparativos	Montos salariales y de horas frente a lo presupuestado.
	Cantidad real de empleados frente a lo presupuestado.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 16 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

### 7.3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, la oficina de apoyo a Recurso Humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

- **Medidas internas:**

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o Conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 17 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

- Reubicación de personal: se adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

- Manejo de situaciones administrativas:

- Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).

- Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro de servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

- **Medidas Externas:**

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

#### **7.4. JUSTIFICACIÓN**

Se justifica un Plan Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 18 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

#### 7.4.1. MOVILIDAD

- Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E. Hospital Cristian Moreno, los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:
- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

#### 7.4.2. PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.
- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 19 de 19
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

### 7.4.3. RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

La desvinculación de personal se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares.

### 7.5. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión del Recurso Humano se realizará semestralmente, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer por renunciadas, pensiones y la necesidad de la provisión de las mismas.

### 7.6. MODIFICACIÓN Y/O AJUSTES AL PLAN PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El ajuste a un plan de Previsión del Recurso Humano puede darse por diferentes motivos:

- Por una modernización institucional.
- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.