

 ESE Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 1 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

Elaborado por:

Profesional Universitario Gestión del Talento Humano

Revisado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Aprobado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 2 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. DEFINICIONES	4
5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
5.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	5
5.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	7
5.2.1. Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción .	10
5.2.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos	10
5.2.3. Racionalización de la Planta de Personal	10
5.2.4 Contratación de Servicios	11
5.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.....	11
REGISTROS	11
HISTORIA DE LAS VERSIONES	12

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 3 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales en particular la establecida en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, la cual determina: *“Planes y plantas de empleos.*

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 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.”

En este contexto el propósito del Plan de Previsión de Recursos Humano es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con la misión y visión.

1. OBJETIVO

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 4 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública en aras de cumplir con la misión y visión de la entidad.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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*”.
- Decreto 612 del 4 de abril 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.*”

4. DEFINICIONES

Servidor Público: La Constitución política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como 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.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

“Servidores Públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 5 de 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025			

están “al servicio del Estado y de la comunidad” y deben ejercer sus funciones “en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento”:

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, existen 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 4 a 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: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La Empresa Social del Estado Hospital Regional Manuela Beltrán, fue creada por el Gobernador de Santander en uso de sus facultades constitucionales y legales mediante el Decreto 00436 de fecha 12 de diciembre de 2007, como una entidad descentralizada del orden departamental, adscrita a la Secretaría de Salud de Santander, nace con una planta de personal de 17 cargos, soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No. 005 del 06 de abril de 2024, la cual se ha mantenido en el tiempo, encontrando que los cargos se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

Tabla 1. Situación Administrativa Actual

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 6 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

No. DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	Gerente	085	Periodo Fijo
1	Subdirector Científico	072	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector Administrativo	068	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor Jurídico	115	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor de Calidad	115	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario Talento Humano	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Financiero	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Contador	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado Coordinador Médico	242	Vacante Definitiva sin proveer (Vacante reportada en OPEC)
1	Profesional Especializado Salud Pública	242	Vacante Definitiva con Nombramiento en Provisionalidad (Vacante reportada en OPEC)
2	Enfermero	243	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
5	Médico Especialista	213	Vacante sin proveer (Vacante reportada en OPEC)
17	TOTAL		

Tabla 2. Total cargos en Planta

NIVEL	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
TOTAL	17

Tabla 3. Clasificación por nivel

CLASIFICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	2		4
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			12	12

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 7 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

TOTAL	3	2	12	17
--------------	----------	----------	-----------	-----------

Tabla 4. Clasificación por tipo de nombramiento

NIVEL	CARGOS DE CARRERA	SERVIDORES PUBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	VACANTES SIN PROVEER	VACANTES OCUPADAS EN ENCARGO	TOTAL VACANTES A REPOTAR A DAPF Y CNSC
DIRECTIVO	0	0		0	0	0	0
ASESOR	0	0		0	0	0	0
PROFESIONAL	12	5	0	1	6	0	7

De los 17 empleos que conforman la planta de personal, 12 son cargos de carrera administrativa. En la actualidad, se cuenta con un (1) empleo de periodo fijo, cuatro (4) se encuentran en libre nombramiento y remoción, cinco (5) servidores públicos se encuentran inscritos en carrera administrativa, uno (1) se encuentra con nombramiento provisional y seis (6) son vacantes sin proveer.

Es importante considerar que la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se crea con una planta de personal reducida, la cual se ha mantenido hasta la fecha, de otra parte es evidente que la operación de la entidad viene aumentando, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, esta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, en este contexto y para garantizar la atención en salud de la población, se hace necesario el desarrollo de procesos y subprocesos que permitan atender de manera oportuna y eficaz las necesidades para garantizar la prestación de los servicios de salud, para lo cual se hace necesaria la contratación de personas naturales o jurídicas calificadas para la ejecución de los Procesos y Subprocesos de las áreas administrativas y asistenciales, teniendo en cuenta que la E.S.E. no tiene dentro de su plan de cargos el personal que desarrolle estas actividades y que garanticen el cumplimiento de la misión de la E.S.E., es así como las Subdirecciones Científica, Administrativa y Financiera, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano elaboran cuidadosamente un estudio previo con el fin de identificar la necesidad y oportunidad de la contratación teniendo en cuenta la normatividad vigente.

5.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán se hará de la siguiente manera: La E.S.E. da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 8 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

adiciona el Decreto 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*

Parágrafo 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 9 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Parágrafo 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 10 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

5.2.1. Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1 del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

5.2.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos

Los empleos vacantes serán provistos por concurso de méritos, los cuales se reportaron en la tercera convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, una vez la Comisión Nacional del Servicio Civil determine continuar con la etapa de planeación de la convocatoria y emita instrucciones sobre las actividades y procedimientos que se deban adelantar.

5.2.3. Racionalización de la Planta de Personal

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de modificación de funciones, actualización de competencias y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y demás normas que la adicionen o modifiquen.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 11 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

5.2.4 Contratación de Servicios

Las Subdirecciones Científica, Administrativa y Financiera, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano, elaboran cuidadosamente un estudio previo con el fin de identificar la necesidad y oportunidad de la contratación teniendo en cuenta la normatividad vigente, efectuándose las evaluaciones técnicas correspondientes, para la verificación de los perfiles requeridos por la institución y el cumplimiento de los demás requisitos técnico-legales, con el fin de garantizar de que la totalidad de la población laboral independientemente de su forma de vinculación sea la más idónea y competente para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

5.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los costos administrativos y operativos, para lo cual se elaboró una matriz que incluye el cálculo de sueldos, factores de salario, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscalidad del personal de planta teniendo en cuenta las connotaciones de cada servidor público.

Con el fin determinar los costos de la contratación para los procesos y subprocesos, las Subdirecciones Científica, Administrativa y Financiera, realizaron matrices de estudio de costos como referentes para la contratación de servicios y se proyectaron costos de los contratos teniendo en cuenta la trazabilidad del año anterior.

Los costos se encuentran financiados presupuestalmente y fueron aprobadas mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 020 del 06 de noviembre de 2024, es así como la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal y Contratación para el desarrollo de las actividades misionales y administrativas.

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-02	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 12 de 12
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025		

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020
03	Actualización vigencia 2021	SI	25-01-2021
04	Actualización vigencia 2022	SI	27-01-2022
05	Actualización vigencia 2023	SI	26-01-2023