



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-034 DE 2024.
(26 Enero)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2024”.

El Representante Legal de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**, en uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas en la Ley 100 del 1993, Decreto 1876 de 1994, Decreto 612 del 2018 y

CONSIDERANDO:

1. Que la gestión del Talento Humano es un factor estratégico en la administración de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.
2. Que el artículo 17 de la 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, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos.
3. Que el manual operativo del Modelo integrado de Planeación y gestión MIPG concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por tanto como el 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 institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.
4. Que la dimensión del Talento Humano se considera el corazón del Modelo Integrado de planeación y gestión-MIPG y su objetivo es orientar el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.
5. Que el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 de libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el siguiente artículo: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”, dentro de los cuales se encuentra el Plan de previsión del recurso humano.



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-034 DE 2024.
(26 Enero)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2024”.

6. Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, se formuló el Plan de previsión de recurso humano para los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2024.
7. Que de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de previsión de recurso humano para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia durante la vigencia 2024, el cual se encuentra anexo a la presente resolución y el cual hace parte integral de la misma, catorce (14) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan de previsión de recurso humano de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia será ejecutado y actualizado por el responsable de la administración del talento humano.

ARTÍCULO TERCERO. El plan adoptado en la presente resolución deberá ser divulgado por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia durante la vigencia 2024. El plan deberá ser publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

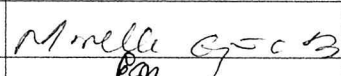

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Magangué, Bolívar a los Veintiséis (26) días del mes de enero del 2024.


JULIO CESAR LUNA MARRUGO

Gerente (E) de la E.S.E. Hospital La Divina Misericordia

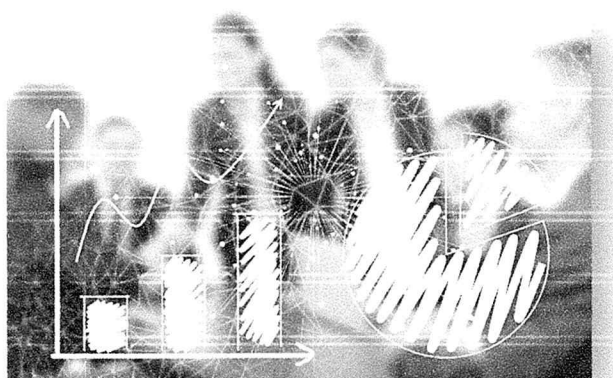
	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Mirella España Barros	Coord. Oficina talento humano ESE	
Revisó	Elsi Sampayo Benavides	Asesora jurídica ESE HLDM	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA



2024

Aprobado por:	VERSIÓN: 0.2
	Vigente desde: 26/01/2024
_____ GERENTE	Código:



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Es por ello que todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano. Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

Con la participación del personal involucrado en el tema del planeamiento del recurso humano de la ESE, se espera introducir esta nueva práctica de gestión de forma que contribuya a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión institucional.

Para la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia es evidente que la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVOS	4
1.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
2. NORMATIVIDAD.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. DEFINICIONES	6
5. RESPONSABILIDAD.....	9
6. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS	9
6.1. METODOLOGIA	11
6.1.1. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL	11
6.1.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	12
7. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.....	12
8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	13
9. RACIONALIZACION DE LA PLANTA	13
10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS	14
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	14



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

1.2. 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.
- Lograr la articulación de estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los recursos humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

2. NORMATIVIDAD

- La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurarla gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.
- La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.
- Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

formular las políticas respectivas. Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: Distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

4. DEFINICIONES

- **Concurso:** Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).
- **Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)
- **Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación Página 5 de 27 objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de Elegibles:** Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
- **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.
- **Período de Prueba:** Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).
- **Pruebas:** Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).
- **Reclutamiento:** Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).
- **Registro Público de Carrera Administrativa Específica:** Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004).



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

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

5. RESPONSABILIDAD

El responsable de la administración del talento humano en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, será el responsable de publicar anualmente en la página web de la entidad el Plan de previsión de recursos humanos.

6. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, es el instrumento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

Este plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance, determinar el cálculo de los funcionarios que se encuentran vinculados a la ESE, al igual que las necesidades presentes y futuras. De igual forma, este documento permite identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para el periodo que se está analizando en esta ocasión, con el fin de efectuar la estimación de los costos de personal, derivados de la identificación de la planta y sus necesidades correspondientes, para de esta forma asegurar el financiamiento y disponibilidad de esta.

Los aspectos Administrativos, identificación de cargos críticos, plan de mejoramiento y demás actividades que imparta la entidad para la estructuración adecuada de la planta de personal.

De igual forma, mediante este documento, se establece la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, los cuales, de acuerdo con la naturaleza del empleo, se clasifican en:

- Carrera administrativa
- Provisionalidad
- Periodo fijo

La planta de personal de la ESE la Divina Misericordia está distribuida de la siguiente manera:

- Gerente
- Profesional universitario especializado
- Profesional universitario
- Técnico



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

6.1. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024, se formula las directrices técnicas facilitadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. En concordancia con esto, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis disponibilidad de personal
- Identificación fuentes de financiación de personal.

Con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 30° de enero de 2024, se aclara oportunamente que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo estableciendo el número de empleos de la planta y número de empleos provistos, se aclara que no hay vacantes en el momento de la formulación del plan.

Asegurando su financiación se estableció finalmente la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, con el presupuesto asignado

6.1.1. ANALISIS NECESIDAD DE PERSONAL

IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS

Hay que precisar que la información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por el responsable de la administración del talento humano de la ESE quien adelanta los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 14

6.1.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico la planta de personal aprobada para la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024, está conformada por un total de cinco (05) cargos, distribuidos de la siguiente forma:

Denominación del empleo	Número de empleados	Código	Grado
Gerente	1	085	02
Profesional Universitario con funciones de control interno	1	219	05
Profesional Universitario con funciones de tesorero	1	219	04
Técnico con funciones de almacenista.	1	367	05
Profesional especializado.	1	222	08

7. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

En lo que a la presente vigencia corresponde si hay vacantes por lo cual este pendiente concurso de méritos por parte de la Comisión nacional del servicio civil.



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	Denominación	Código	Grado
1	Profesional especializado	222	08
1	Profesional Universitario	219	05
1	Técnico Administrativo	367	05

8. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

En lo que corresponde a los tres (3) cargos que conforman el plan de vacantes de la ESE la Divina Misericordia, son cargos de carrera administrativa, provistos con nombramiento provisional y se encuentran en vacante definitiva.

9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.

De conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio.

En la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia la planta de personal está constituida según los siguientes niveles:



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Nivel Directivo
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico


De igual forma a la fecha la Planta de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia está funcionando con su planta de personal aprobada y a la fecha no se ha realizado traslados o modificaciones de funciones dentro del Manual de Funciones y Competencias Laborales.

10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2024, el costo total de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia provista en un 100% corresponde a **\$38.386.690** de pesos mensuales y un valor anual por **\$460.640.280** por gastos por concepto de nómina, de inversión y funcionamiento.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2024.


Original firmado
Julio Cesar Luna Marrugo
Gerente (E)