



E.S.E. HOSPITAL LOCAL
CONCORDIA
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO


2025

ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

<https://esehospitaldeconcordia.gov.co/>

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	3
3.	OBJETIVO GENERAL.....	4
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
5.	MARCO LEGAL.....	4
6.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
7.	PLANTA GLOBAL DE LA ESE y COSTO PROMEDIO DE LA NOMINA POR MES.....	9
8.	METODOLOGIA.....	0
9.	APROBACIÓN	1

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025	Fecha: 20 de Enero de 2025
		Página 3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual la Institución, en función de sus Ejes Estratégicos, proyecta y suple sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

La definición de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y los planes estratégicos de la Entidad; por lo tanto, la planeación de los recursos humanos es un proceso que une de forma coherente y sistémica los recursos humanos existentes para el cumplimiento de sus objetivos y la estimación de los costos presupuestales de la Entidad frente a la planta global actual de empleos.


La planeación de los recursos humanos PRH entonces, se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

2. ALCANCE

La gestión integral del talento humano en el contexto de la planificación en la ESE Hospital Local de Concordia se orienta a promover la formación por competencias, garantizando que el personal requerido para cumplir con el objeto misional de la institución esté debidamente preparado. Esto permite fortalecer la capacidad de respuesta frente a las patologías atendidas en el nivel de baja complejidad de la ESE.

Para lograrlo, resulta fundamental la interacción efectiva entre el talento humano clínico-asistencial y el talento humano de apoyo dentro de los flujos de los procesos de atención en salud, asegurando una gestión eficiente y alineada con las necesidades institucionales.



	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025	Fecha: 20 de Enero de 2025
		Página 4 de 11

3. OBJETIVO GENERAL

Elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de identificar las necesidades técnicas y económicas de la planta global de personal y estructurar la gestión del talento humano para la ESE Hospital Local de Concordia Magdalena.


4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Calcular los empleados necesarios para atender 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, ascenso, capacitación y formación.
- ✚ Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

5. MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

Formulación de la Política: 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025	Fecha: 20 de Enero de 2025
		Página 5 de 11

Planes de Previsión de Recursos Humanos: 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, con unos contenidos mínimos.


Planes Estratégicos de Recursos Humanos: La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes: Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones de las Unidades de Personal de las Entidades, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Sistema General de Información Administrativa: 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 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.

6. MARCO CONCEPTUAL

-  **Concurso:** Proceso destinado a la selección de personal para el ingreso o ascenso en el servicio público, fundamentado en el principio de mérito.

Este se evalúa mediante la trayectoria académica y laboral de los aspirantes, así como los resultados en el desempeño de sus funciones como servidores públicos.

El concurso inicia con la publicación de la convocatoria y concluye con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 del Decreto 1083 de 2015).

- ✚ **Convocatoria:** Instrumento normativo que regula el desarrollo de un concurso y obliga tanto a la administración como a los aspirantes a cumplir con las disposiciones establecidas. Sus bases no podrán modificarse tras el inicio de la etapa de inscripción, salvo en los casos previstos por la ley.

La convocatoria debe difundirse por medios masivos, conforme a las disposiciones legales sobre carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015).


- ✚ **Encargo:** Figura administrativa mediante la cual un servidor público, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, asume de manera parcial o total las funciones de un cargo vacante, debido a la ausencia temporal o definitiva de su titular, dentro del término establecido por la normativa. (Artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 648 de 2017).

- ✚ **Evaluación del desempeño:** Herramienta de gestión que consiste en calificar de manera objetiva, cualitativa y cuantitativa, el desempeño del funcionario en relación con los compromisos establecidos previamente, los objetivos del cargo, las competencias laborales y su contribución al servicio público. La evaluación es realizada por el jefe inmediato y busca determinar el impacto del funcionario en el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

- ✚ **Lista de elegibles:** Registro de los aspirantes que aprobaron un concurso o proceso de selección, organizado en estricto orden de mérito. Su vigencia es de dos años. (Artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015).

- ✚ **Nombramiento en período de prueba:** Asignación otorgada al aspirante que ocupa el primer lugar en la lista de elegibles. Este período tiene una duración de seis meses, durante el cual el empleado demuestra su aptitud para el cargo. (Artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015).
- ✚ **Nombramiento ordinario:** Designación realizada para proveer un cargo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora debe considerar que el designado cumpla con los requisitos y principios de mérito establecidos. Este procedimiento se ajusta a las disposiciones gubernamentales. (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- ✚ **Nombramiento provisional:** Vinculación temporal de una persona a un cargo de carrera administrativa mientras se desarrolla el proceso de selección, con una duración máxima de seis meses. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- ✚ **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.
- ✚ **Período de prueba:** Tiempo otorgado al empleado para demostrar su capacidad de adaptación, eficiencia en el desempeño de las funciones y asimilación de la cultura organizacional. (Artículo 2.2.5.5.49 del Decreto 648 de 2017).
- ✚ **Pruebas:** Herramientas utilizadas en los procesos de selección para evaluar las habilidades, competencias y potencial de los aspirantes, estableciendo su clasificación según las exigencias del cargo. (Artículo 31 de la Ley 909 de 2004).
- ✚ **Reclutamiento:** Etapa orientada a captar e inscribir el mayor número posible de aspirantes que cumplan los requisitos del cargo en concurso. (Artículo 31 de la Ley 909 de 2004).

- ✚ **Registro Público de Carrera Administrativa Específica:** Base de datos que incluye a los funcionarios que han superado el período de prueba y han adquirido los derechos de carrera administrativa. (Artículo 34 de la Ley 909 de 2004).
- ✚ **Supresión de cargos vacantes definitivas:** Proceso mediante el cual, basado en estudios técnicos, financieros y jurídicos, se elimina una vacante definitiva.
- ✚ **Traslado:** Provisión de un cargo vacante mediante el cambio de ubicación de un empleado en servicio activo, siempre que el nuevo cargo tenga funciones similares y exija requisitos equivalentes. También se consideran los traslados o permutas entre empleados con funciones afines, realizados dentro de una misma entidad o entre entidades diferentes, con la autorización de las autoridades competentes. (Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017).

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025	Fecha: 20 de Enero de 2025
		Página 9 de 11

7. PLANTA GLOBAL DE LA ESE y COSTO PROMEDIO DE LA NOMINA POR MES

SALARIO 2023	N° CARGOS	N°H/ CONT.	INCRE. % 2023	COD.	CARGO	ASIGNACION BASICA 2024	INCRE. % PROYE	TOTAL, MES 2025	N° MESES	TOTAL, AÑO 2025
6,287,983	1	8	10.88%	85	Gerente E.S.E	6,972,116	6%	7,390,443	12	88,685,316
6,287,983	1	8			SUBTOTAL	6,972,116		7,390,443		88,685,316
					NIVEL PROFESIONAL					
5,829,762	1	8	10.88%	211	médico general	6,464,040	6%	6,851,882	12	82,222,584
5,829,762	3	24	10.88%	211	médico general S.S.O.	6,464,040	6%	6,851,882	12	246,667,752
3,174,385	1	8	10.88%	211	odontólogo S.S.O.	3,519,758	6%	3,730,943	12	44,771,316
14,833,909	5	40			SUBTOTAL	16,447,838		17,434,707		373,661,652
					NIVEL TECNICO					
2,537,522	1	8	10.88%	232	Tec Admón. Estad	2,813,604	6%	2,982,420	12	35,789,040
2,537,522	1	8			SUBTOTAL	2,813,604		2,982,420		35,789,040
					NIVEL ASISTENCIAL					
2,183,902	2	16	10.88%	412	auxiliar área (enfermera)	2,421,511	6%	2,566,802	12	61,603,248
1,566,103	8	64	10.88%	412	auxiliar de área (promotora)	1,736,495	6%	1,840,685	12	176,705,760
1,668,708	1	8	10.88%	487	conductor	1,850,263	6%	1,961,279	12	23,535,348
1,451,221	1	8	10.88%	480	Celador	1,609,114	6%	1,705,661	12	20,467,932
1,407,677	1	8	10.88%	480	Servicios Generales	1,560,832	6%	1,654,482	12	19,853,784
8,277,611	13	104			SUBTOTAL	9,178,215		9,728,909		302,166,072
31,937,025	20	160			TOTAL	35,411,773		37,536,479		800,302,080

8. METODOLOGIA

- ✚ Según la normatividad vigente debidamente sustentada en nuestro Plan Anual de Vacantes. Resumiendo:
- ✚ Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario por parte del Representante Legal de la entidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
- ✚ Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizaran a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
- ✚ Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.
- ✚ Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

9. APROBACIÓN



**GRECY SALAS PÉREZ
GERENTE (E)**

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE (E)

