







E.S.E. HOSPITAL
SAMACÁ
Tu salud, nuestra prioridad

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

E.S.E HOSPITAL
SANTA MARTA

Samacá, Boyacá

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
3. Marco Normativo
4. Alcance
5. Desarrollo
   5.1. Metodología
   5.2. Análisis de la Planta Actual
   5.3. Presupuesto
   5.4. Cronograma
6. Evaluación

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece a través de su artículo 17 que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El fundamento técnico para la formulación del presente plan, tiene su origen en la naturaleza de la entidad, su misionalidad, planes, programas y proyectos emprendidos, su estructura orgánica vigente, el presupuesto asignado, el marco legal vigente y el contexto actual coherente con la realidad institucional.

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, tiene por objetivo actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
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. Establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. En el Plan de Acción Institucional, las Entidades Públicas deben integrar los Planes Institucionales y Estratégicos
Decreto 1499 de 2017.	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Desarrolla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2025. Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Subdirección de Gestión de Talento Humano, realizará un seguimiento anual y elaborará el respectivo informe de avance. La Subdirección de Gestión de Talento Humano, programará los recursos para la ejecución del plan anual que deberá ser presentado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia siguiente.

5. DESARROLLO

5.1 METODOLOGIA

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: "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.

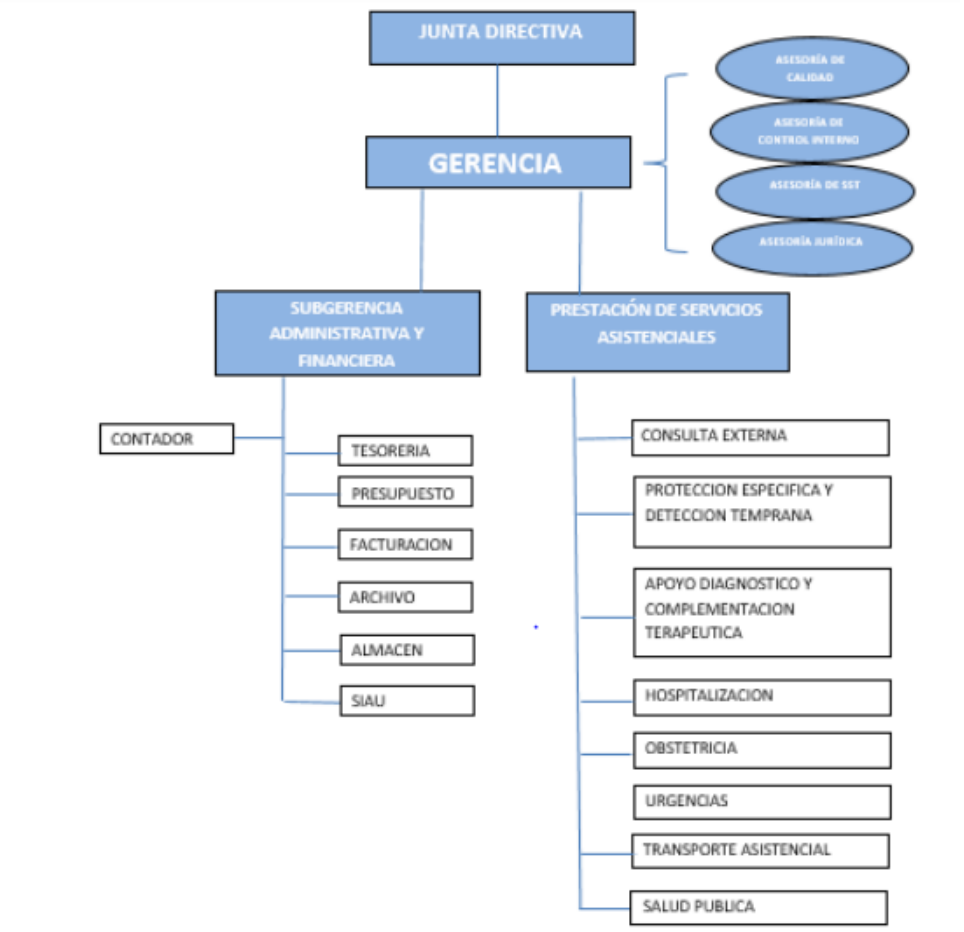
b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

5.2 ANÁLISIS DE PLANTA

NIVEL	NO. DE CARGOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	2	10,53%
Profesional	12	63,16%
Asistencial	5	26,32%
Totales	19	100%

ORGANIGRAMA



5.3 PRESUPUESTO

La E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, en su función administrativa de gestión integral del talento humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que la entidad cuente con servidores competentes, comprometidos y que coadyuven al logro de los objetivos y planes de la organización, es por esto que para la vigencia 2025 se tiene un presupuesto de:

- $468.165.243 correspondientes a personal de planta administrativo
- $1.375.535.595 correspondientes a personal de planta asistencial

5.4 CRONOGRAMA

Objetivos	Productos	Actividades	Responsables	Corto Plazo (1 año)	
				Inicio	Fin
Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.	Listado de vacantes remitido por el responsable de Talento Humano	Comunicar al responsable de Talento Humano para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha. Revisión de disponibilidad presupuestal requerida.	Líder de Talento Humano	A partir de la recepción de la solicitud de las áreas (ocasional)	Hasta la Publicación de las fases de los empleos a proveer

		Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso			
Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.	Provisión de empleo(s) por encargo o nombramiento provisional	Establecer los lineamientos para la provisión de empleos Publicación de las fases de los empleos a proveer. Verificación de cumplimiento de requisitos mediante estudio de hoja de vida. Elaboración de la certificación y resolución	Líder talento humano	Inicia con verificación de la disponibilidad de recursos y lineamientos para la provisión de empleos	Posesión de los servidores por encargo o nombramiento provisional

6. EVALUACIÓN

Con el propósito de monitorear la provisión de los empleos de la planta de personal y el efecto de las acciones planteadas en este Plan, se creará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con fecha límite al 31 de diciembre de 2025. Para el monitoreo y evaluación del Plan se emplearán los siguientes indicadores:

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) =

$$\frac{\text{No. de empleos provistos}}{\text{No. de empleos de la planta}}$$

Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) =

$$\frac{\text{No. de vacantes de planta a 1 de enero de 2025 - No. de vacantes de planta a la fecha}}{\text{No. de vacantes de planta a 1 de enero de 2025}}$$

DIANA JOHANNA MALPICA HUMO
Gerente