



HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E

CÓDIGO: D-GDC-FT-012

VERSIÓN: 01

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

FECHA:29/08/2019

PLAN OPROGRAMA

PÁGINA1 de 14

## PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

### CONTROL DE CAMBIOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Elaboración y emisión del formato	29/08/2019

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 2 de 14

## 1.- INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la modernización de la entidades del Estado, caracterizadas por una gestión por procesos, orientadas a la certificación de la calidad del servicios público y a ejercer control sobre la actividad y la gestión pública, para garantizar la sostenibilidad, transparencia y el cumplimiento de los fines constitucionales, se requiere que los servidores públicos desarrollen capacidades que les permitan obtener los resultados y alcanzar los objetivos esperados, en escenarios laborales cambiantes en el corto plazo

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las metas institucionales

La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y la ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital

En la planeación del talento humano ocupa gran importancia el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presente y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, calcular su costo y tener el presupuesto asignado

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y la financiación de esta planta.

## 2.- Política de Planeación del Recurso Humano

El Plan de previsión de recurso humanos para el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, es el documento fundamentado en el proceso de planeación organizacional, el cual permite evidenciar el análisis de necesidades de personal

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FECHA</b>	12/08/2019	15/08/2019	
<b>NOMBRE</b>	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
<b>CARGO</b>	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA3 de 14

de cada uno de los procesos de la entidad frente a la plata global y flexible, lo anterior surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y Decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

El sector público de Colombia actualmente utiliza la planeación del recurso humano, mas sin embargo, no es una herramienta que se haya extendido a todas las en entidades, ya que las gestiones en el tema se han limitado simplemente a procesos de reestructuración de plantas, mas no se ha realizado de manera consistente ya que se ejecutan con un referente temporal o a corto plazo que generalmente coinciden con periodos de gobierno. Por otro lado existen diferentes expresiones de la planeación en materia de gestión de talento humano

Teniendo en cuenta lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha venido elaborando una política la cual se enfoca en el fortalecimiento de la planeación del recurso humano como resultado de lo anterior se da la expedición de la Ley 909 de 2004

## 2.- OBJETIVOS

**2.1.- OBJETIVO GENERAL:** Definir los lineamientos para la previsión del talento humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rige la función pública.

### 2.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.

Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 3.- ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente, supernumerarios y planta temporal del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA4 de 14

**4.- MARCO LEGAL:** 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 y entidades las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a).- Calculo 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 presente y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

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

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

Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la entidad.

## 5.- DESARROLLO DEL PLAN O PROGRAMA

### 5.1.- Análisis de la planta de personal

La planta de personal actual fue aprobada mediante acuerdo No. 002 de fecha enero 21 de 2005, está actualmente conformada por 81 cargos en los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial así:

#### Nivel Directivo

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Gerente	085	22	1
Subgerente Administrativo y Financiero	090	12	1
Subgerente Científico	090	12	1

#### Nivel Asesor

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA5 de 14

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Asesor de Control Interno	105	12	1

### Nivel Profesional

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Profesional Especializado Área Salud	242	9	1
Médico Especialista (8 horas)	213	51	3
Médico General	211	48	1
Enfermera	243	35	4
Profesional Universitario Área Salud	237	25	1
Profesional Universitario Área Salud	237	29	2
Profesional Servicio Social Obligatorio	217	21	2
Profesional Servicio Social Obligatorio	217	14	1
Profesional Servicio Social Obligatorio	217	6	1
Profesional Universitario	219	25	1
Profesional Universitario Talento Humano	219	35	1
Profesional Universitario Presupuesto	219	35	1
Profesional Universitario Contador	219	35	1
Almacenista General	215	35	1
Tesorero	201	35	1

### Nivel Técnico

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Técnico Operativo	314	11	1

### Nivel Asistencial

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Auxiliar Administrativo	407	14	3
Auxiliar Administrativo	407	10	3
Secretario	440	14	3
Auxiliar Área Salud	412	23	39
Auxiliar Área Salud	412	9	1

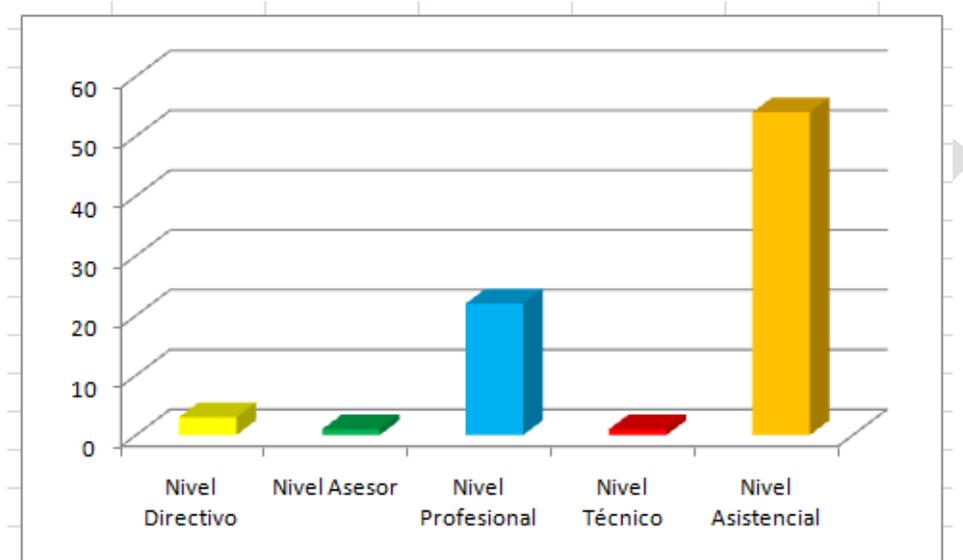
FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
	<b>PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
		<b>PÁGINA</b> 6 de 14

Auxiliar Área Salud	412	6	4
Auxiliarde Servicios Generales	470	9	1
<b>Total</b>			<b>81</b>

Fuente: Oficina Talento Humano

### DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL



La planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E se redujo con ocasión de la Reestructuración de la Red Pública de Hospitales, mediante el convenio de desempeño 386 de 2004, es así que paso de tener una planta de 283 cargos a 81 en el año 2005, número que se ha mantenido hasta la fecha

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad, ante la demanda y apertura de nuevos servicios ha aumentado en los últimos quince (15) años, sin que la entidad cuente con una planta suficiente para atender la operación actual, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que se viene realizando.

Con este propósito, el Hospital Regional de Sogamoso, esta adelantado el diagnostico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública para crear una planta temporal que cubra las necesidades de personal para prestar sus servicios que en la actualidad ofrece a su usuarios

Fuente: Oficina Talento Humano

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FECHA</b>	12/08/2019	15/08/2019	
<b>NOMBRE</b>	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
<b>CARGO</b>	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

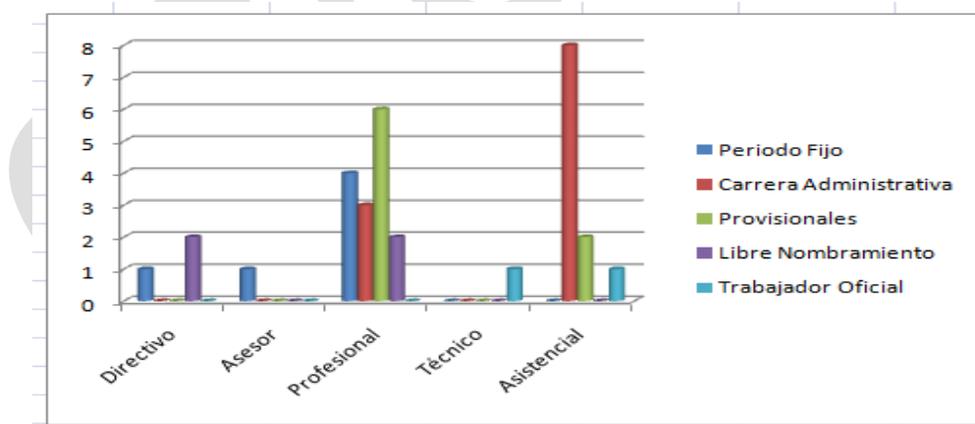
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>		<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
			<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>		<b>PÁGINA</b> 7 de 14

## 5.2.- ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de Diciembre de 2021 se encuentra provista la planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso con 81 funcionarios públicos vinculados por tipo y nivel jerárquico:

Tipo de Vinculación	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Periodo fijo	1	1	4	0	0	6
Carrera administrativa	0	0	2	0	7	9
Provisionales	0	0	6	0	2	8
Libre Nombramiento	2	0	2	0	0	4
Trabajador Oficial	0	0	0	1	1	2
Empleos por Proveer	0	0	9	0	44	53

### DISTRIBUCION DE CARGOS POR TIPO DE VINCULACIÓN



Del total de la planta de personal (81) cargos a 31 de Diciembre de 2021, se encuentran 28 cargos ocupados y 53 cargos vacantes, los cargos vacantes quedan a disposición de la Junta Directiva y Gerencia del Hospital para bien ser

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FECHA</b>	12/08/2019	15/08/2019	
<b>NOMBRE</b>	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
<b>CARGO</b>	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 8 de 14

provistos mediante provisionalidad mientras se surte su provisión definitiva, mediante concurso de meritos o ser suprimidos.

### 5.3.- IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA

La entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal

Las apropiaciones disponibles para la vigencia fiscal, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

#### HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSOS E.S.E

#### NECESIDAD DE PERSONAL EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E. DE ACUERDO AL FORMATO GUIA DAFP 1,2,3.

Plan, Programa y/o Proyecto	Tiempo de ejecución del Plan, Programa y/o Proyecto (meses)	Empleos requeridos		
		Cantidad	Identificación	Carácter
Servicio de Urgencias,	12 Meses	34	Médico Generales	Permanente
Urgencias, Hospitalización y Consulta Externas	12 Meses	44	Enfermeras	Permanente
Servicio de Urgencias, Hospitalización, Consulta Externa, sala de Partos, UCI Neonatal, Salas de Cirugía, Unidades Básicas de Pajarito y Busbanza	12 Meses	154	Auxiliares Área Salud	Permanente
Apoyo Diagnostico	12 Meses	9	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogas)	Permanente
Apoyo Diagnostico	12 Meses	6	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	Permanente

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FECHA</b>	12/08/2019	15/08/2019	
<b>NOMBRE</b>	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
<b>CARGO</b>	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero



HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E

CÓDIGO: D-GDC-FT-012

VERSIÓN: 01

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

FECHA:29/08/2019

PLAN O PROGRAMA

PÁGINA9 de 14

Proceso Rehabilitación	12 Meses	12	Profesional Universitario Área Salud (Terapia Respiratoria)	Permanente
Proceso Rehabilitación	12 Meses	6	Profesional Universitario Área Salud (Terapia Fisica)	Permanente
Proceso Rehabilitación	12 Meses	2	Profesional Universitario Área Salud (Lenguaje)	Permanente
Salas de Cirugía	12 Meses	10	Profesional Universitario Área Salud (Instrumentador)	Permanente
Proceso Rehabilitación	12 Meses	2	Profesional Universitario (Psicologo)	Permanente
Proceso Farmacia	12 Meses	1	Profesional Universitario (Quimico Farmaceutico)	Permanente
Proceso Farmacia	12 Meses	6	Técnico Area Salud (Regente Farmacia)	Permanente

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA10 de 14

## HOSPITAL REGIONAL SOGAMOSO PRESUPUESTO DE GASTOS HOMOLOGADO AÑO 2022

Código Completo	Nombre de la Cuenta	VALOR
<b>2</b>	<b>Gastos</b>	<b>44,097,930,582.00</b>
<b>2.1</b>	<b>Funcionamiento</b>	<b>13,393,066,005.00</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>1,440,715,611.00</b>
<b>2.1.1.01</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>1,440,715,611.00</b>
<b>2.1.1.01.01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>1,022,406,543.00</b>
<b>2.1.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>1,022,406,543.00</b>
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	809,358,000.00
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	10,628,550.00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	1,801,944.00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1,687,276.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	50,619,714.00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	24,084,995.00
<b>2.1.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>115,226,064.00</b>
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	78,009,605.00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	37,216,459.00
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	9,000,000.00
<b>2.1.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>346,686,585.00</b>
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	105,253,706.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	74,554,708.00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	54,646,401.00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	40,384,563.00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	21,366,502.00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	30,288,423.00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	20,192,282.00
<b>2.1.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>71,622,483.00</b>
<b>2.1.1.01.03.001</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>71,622,483.00</b>
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	46,271,116.00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	21,000,000.00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	4,351,367.00

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 11 de 14

<b>2.4.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>1,465,211,150.00</b>
<b>2.4.1.01</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>1,465,211,150.00</b>
<b>2.4.1.01.01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>1,058,902,081.00</b>
<b>2.4.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>1,058,902,081.00</b>
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	809,358,000.00
2.4.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	60,228,450.00
2.4.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	1,801,944.00
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	2,530,915.00
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	36,671,714.00
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	24,084,995.00
<b>2.4.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>115,226,063.00</b>
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	78,009,604.00
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	37,216,459.00
2.4.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	9,000,000.00
<b>2.4.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>346,686,585.00</b>
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	105,253,706.00
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	74,554,708.00
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	54,646,402.00
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	40,384,563.00
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	21,366,502.00
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	30,288,422.00
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	20,192,282.00
<b>2.4.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>59,622,484.00</b>
<b>2.4.1.01.03.001</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>59,622,484.00</b>
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	46,271,117.00
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	9,000,000.00
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	4,351,367.00

Fuente: Oficina de presupuesto Hospital Regional de Sogamoso E.S.E

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FECHA</b>	12/08/2019	15/08/2019	
<b>NOMBRE</b>	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
<b>CARGO</b>	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA12 de 14

#### 5.4.- PROVISION DE LOS EMPLEOS:

**Metodología de la Provisión:** El proceso de Talento Humano llevara el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

**Determinación de la Disponibilidad presupuestal:** El Hospital Regional de Sogamoso realizara anualmente la proyección de costos asociados al funcionamiento de la Entidad, así como de la nomina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

**Proceso de Selección:** Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, provisionalidad, o por el tiempo de creación de empleo temporal.

#### 5.5.- MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- 1.- Formalización de la planta temporal de los cargos que se van a proveer de acuerdo al estudio técnico presentado a la Secretaria de Salud de Boyacá para su respectiva viabilización.
- 2.- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos
- 3.- Racionalización de la planta de personal
- 4.- Apertura de nuevos servicios a cargo de la Institución

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01
	PLAN O PROGRAMA	FECHA:29/08/2019
		PÁGINA13 de 14

FIRMADO EN ORIGINAL

**SHEYLA FANORY CAICEDO RINCON**  
**GERENTE**  
**HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.**

Elaboro: Diego Fernando Ruiz Cáceres – Técnico Talento Humano  
 Reviso: Armando Ochoa Camargo – Profesional Universitario  
 Aprobó: Sheyla Fanory Caicedo Rincón – Gerente Hospital Regional de Sogamoso  
 Aprobó: Oscar Darío Soler Morales

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

