



Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

**Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.
Plan de servicio y/o proceso: PLAN DE PREVISION DE
RECURSOS HUMANOS**

 <p>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</p>	<p>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</p> <p>Proceso: Gestión del talento humano Subproceso: Administración del Talento Humano Plan de servicio y/o proceso: PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>	<table border="1"> <tr> <td>Código</td> <td>A-TH-TH-PS-02</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2025-01-07</td> </tr> <tr> <td>Versión</td> <td>2</td> </tr> </table>	Código	A-TH-TH-PS-02	Fecha	2025-01-07	Versión	2
		Código	A-TH-TH-PS-02					
		Fecha	2025-01-07					
		Versión	2					

Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación y control
--------------------	-----------------	--------------	-----------------------------

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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las necesidades de personal de la entidad indispensables para su funcionamiento para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Actualizar la información de vacancias en la medida en que vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Verificar los recursos de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

ALCANCE

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

RESPONSABLES

Junta Directiva

Gerencia

Subgerencia Administrativa y financiera

Gestión del Talento Humano

MARCO LEGAL Y/O TEÓRICO

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.

TIPO DE NORMA	NUMERO	AÑO	DESCRIPCION
---------------	--------	-----	-------------

Ley	909	2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las unidades de personal, que prescribe "elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas
Decreto Ley	760	2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Copia no controlada

Decreto	1083	2015	<p>Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacancias definitivas en empleo de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas de empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante sistemas 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 surte el proceso de selección. El empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o de nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 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 lo regulan". "Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacantes temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos mediante la figura de encargo, el cual deberá recaer en empleo 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 provistos mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera</p> <p>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".</p> <p>"Artículo 2.2.5.5.42 Encargos de empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que lo modifiquen, adiciones o reglamenten por las normas que regulen los sistemas específicos de carrera".</p> <p>"Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posean vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos."</p> <p>"Artículo 2.2.19.2.2 Modalidad de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en los empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles".</p>
---------	------	------	---

Decreto	498	2020	<p>Orden para la provisión de los empleos de carrera, provisión definitiva de los empleos de carrera de efectuaran teniendo en cuenta el siguiente orden:</p> <p>1).- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenando por autoridad judicial.</p> <p>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.</p> <p>3).- Con las personas 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.</p> <p>4).- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.</p> <p>Si agotada s las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.</p>
---------	-----	------	--

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 de comunicación masiva, 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 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 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 adicione 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.

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)

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

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).

DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

1. Análisis de la planta de personal

La planta de personal actual fue aprobada mediante acuerdo No. 008 de fecha 10 de agosto de 2020, está actualmente conformada por 79 cargos en los niveles Directivo, asesor, profesional, asistencial y (2) dos Trabajadores oficiales para un total de 81 cargos distribuidos 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

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	213	53	3
Médico General	211	48	1
Enfermera	243	37	4
Profesional Universitario Área Salud	237	31	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	40	1
Profesional Universitario (Presupuesto)	219	40	1
Profesional Universitario (Contador)	219	40	1
Almacenista General	215	35	1
Tesorero	201	35	1

Nivel Técnico

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos

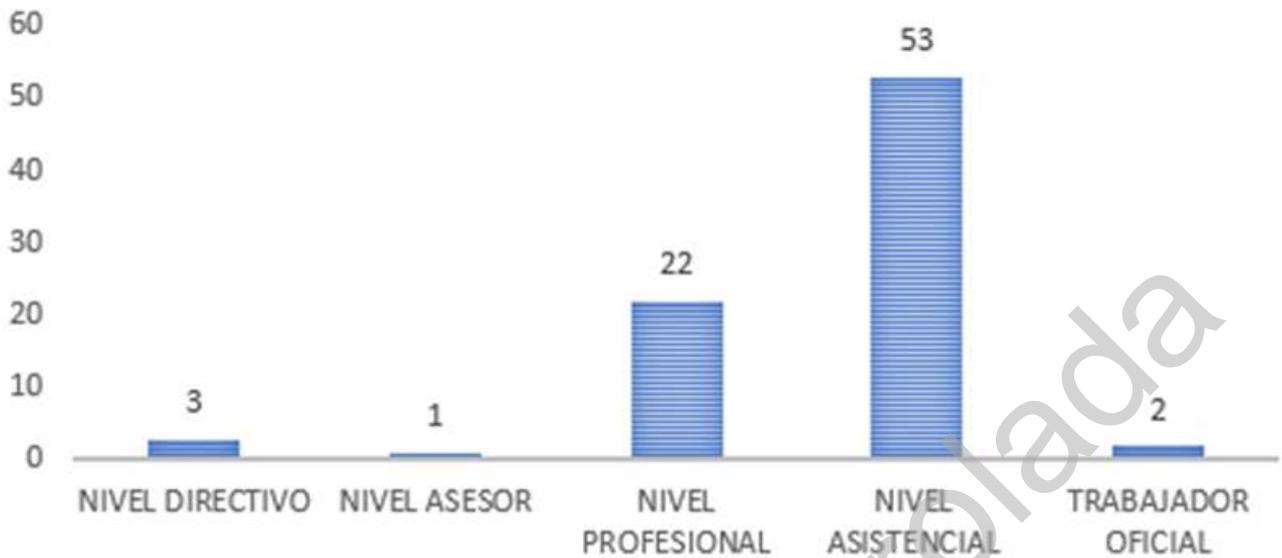
Nivel Asistencial

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Auxiliar Administrativo	407	25	3
Auxiliar Administrativo	407	10	3
Secretario	440	25	3
Auxiliar Área Salud	412	23	39
Auxiliar Área Salud	412	15	4
Auxiliar Área Salud	412	9	1

TRABAJADOR OFICIAL

Denominación del Cargo	Código	Grado	No. de Cargos
Técnico Operativo	314	14	1
Auxiliar Servicios Generales	470	7	1

DISTRIBUCION DE CARGOS 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 como 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 diecinueve (19) 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, además se debe tener en cuenta que en la actualidad se está adelantando una reforma a la Ley General de Seguridad Social en Salud.

Con este propósito, el Hospital Regional de Sogamoso, este 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 sus usuarios

2. ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de diciembre de 2024 se encuentra provista la planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso con setenta y nueve (79) funcionarios públicos y dos (2) trabajadores oficiales vinculados para un total de 81 cargos

TIPO Y NIVEL JERARQUICO:

Tipo de Vinculación	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Periodo fijo	1	1	4	0	0	6
Carrera administrativa	0	0	1	0	5	6
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	46	55
---------------------	---	---	---	---	----	----

RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

- Recursos financieros
- Humanos
- Equipos, Internet
- Insumos

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 SOGAMOSO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PROYECCIÓN DE GASTOS DE NOMINA - 2024		
CODIGO	DENOMINACION DEL RUBRO	PRESUPUESTO 2024
2	Gastos	71,189,778,565.00
2.1	Funcionamiento	19,991,734,749.00
2.1.1	Gastos de personal	1,698,734,749.00
2.1.1.01	Planta de personal permanente	1,698,734,749.00
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	1,144,105,664.00
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	1,144,105,664.00
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	911,641,920.00
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	27,560,029.00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	1,200,000.00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1,000,000.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	41,492,641.00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	22,757,174.00
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	128,453,900.00
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	86,369,358.00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	42,084,542.00
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	10,000,000.00
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	425,066,267.00
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	116,956,009.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	82,843,839.00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	100,514,233.00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	44,893,385.00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	23,742,070.00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	33,670,039.00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	22,446,692.00
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	129,562,818.00
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	97,962,818.00
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	62,102,055.00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	30,000,000.00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	5,860,763.00
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los Empleados del Estado	30,000,000.00
2.1.1.01.03.107	Auxilios Salud Visual	1,600,000.00

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

DESARROLLO DEL DOCUMENTO

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 nómina de esta, 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.

1. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

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

Acción	Responsable	Frecuencia
Análisis y aplicación gradual de la Estrategia Formalización de la planta temporal de los cargos que se van a proveer de acuerdo con el estudio técnico presentado a la secretaria de Salud de Boyacá para su respectiva viabilización.	Equipo directivo	Anual
Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos	HRS Y CNSC	Acuerdo con CNSC
Modificación de la planta de personal para optimización del recurso y nivelación salarial de acuerdo con proyección de planta temporal.	Equipo directivo	Única vez

BIBLIOGRAFÍA

(Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios			
Versión	Fecha	Elaborado / Actualizado por:	Descripción del cambio
01	2022-04-06	Armando Ochoa Camargo	Elaboración y emisión del Plan
02	2025-01-07	Armando Ochoa Camargo	Actualización Plan

Control de Emisión		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Armando Ochoa Camargo	Andrea Milena Benítez Malaver	Erika Natalia Sánchez Medina
Cargo:	Cargo:	Cargo
Profesional Universitario	Asesor Planeación	Subgerente Administrativo y Financiero

Copia no controlada