

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 1 de 17

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

AÑO 2025

YURLAY QUINTERO GOMEZ
GERENTE

Puerto Colombia-Atlántico

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS
 - 2.1. OBJETIVO GENERAL
 - 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
2. ALCANCE
3. MARCO NORMATIVO
4. DEFINICIONES
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO
- 6.1. RESEÑA HISTORICO
- 6.2. MISIÓN
- 6.3 VISIÓN
- 6.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES
- 6.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES
- 6.6. VALORES INSTITUCIONALES
- 6.7. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES
- 7.PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 - 7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL
 - 7.2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
- 8.PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA
 - 8.2. MEDIDAS INTERNAS
 - 8.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
 - 8.3. MEDIDAS EXTERNAS
- 9.REQUERIMIENTOS
 - 9.1. MOVILIDAD
 - 9.2. PERMANENCIA
 - 9.3. RETIRO
- 10.SEGUIMIENTO Y AJUSTES AL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- 11.CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 3 de 17

INTRODUCCIÓN

Con el diseño y la implementación del Plan de Previsión del Recurso Humano, se espera mantener actualizada la información, no solo para la previsión del Recurso Humano, sino para responder de manera eficiente, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales.

El presente Plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano, con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional. En tal sentido la ESE Hospital de Puerto Colombia, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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:

- 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.
- 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;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la ESE Hospital de Puerto Colombia, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 4 de 17

2.OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

La E.S.E. Hospital de Puerto Colombia, para la previsión del talento humano ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

2.2. 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.

3.ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

4.MARCO NORMATIVO

- El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital de Puerto Colombia, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.
- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 5 de 17

- Decreto 612 del 4 de abril de 2018 del Departamento administrativo de la función Pública por el cual Fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

5.DEFINICIONES

- Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.
- Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Empleo:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015).
- Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existe diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.
- Gestión del Talento Humano:** Es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
- Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios,

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 6 de 17

quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

6.CONTEXTO ESTRATÉGICO

6.1. RESEÑA HISTÓRICA

La entidad fue creada hace más o menos hace 80 años, su nombre inicial fue Lázaro Bravo, quien fue la persona que fundó varios parques en el municipio de Puerto Colombia, por eso su estatua reposaba frente a la Urgencia del Hospital. Inicialmente se le llamo Patronato, lugar donde se atendían los partos por las llamadas parteras, que no se dedicaban solo a atender partos sino, también hacían la atención de todos los habitantes. más tarde al llegar los médicos ellos se encargaron de la atención de toda la población incluyendo los partos. Posteriormente paso a manos de la Gobernación del Atlántico y se le denomino Unidad Local de Salud, dando inicio así a la atención de servicios de Urgencias, Consulta externa y otros servicios.

Según Decreto 040 de Junio de 1996, la entidad se descentralizó y se constituyó en Empresa Social del Estado, y en el año de 1999 fue entregado por la gobernación al Municipio de Puerto Colombia y se constituye en un ente descentralizado con autonomía propia.

Tabla 2. Ficha Técnica	
NIT	890.103.406-9
Nivel de Atención	Complejidad Baja
Carácter Territorial	Municipal
Departamento	Atlántico
Sede Principal	ESE Hospital de Puerto Colombia
Ubicación	Puerto Colombia
Dirección sede principal	Calle 2 N.º 3 – 13
Sede Corregimiento	Puesto de Salud de Salgar
	Carrera 9 # 6a-9.
Código prestador REPS de las 2 sedes	0857300145-01. 0857300145-02.
Acto de creación de la ESE	Decreto 040 1996

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 7 de 17

Acto administrativo de adopción de estatutos	Resolución 020 de 2012
Información gerente actual	Yurlay Quintero Gómez Acta de Posesión del 1 de abril del 2024 y nombrada mediante El Decreto 0093 de 2024
Celular Gerencia:	3005136251
Correo electrónico Gerencia	esehospitaldepuertocolombia@gmail.com gerencia@esehpc.gov.co
Página web	www.esehpc.gov.co

6.2. MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicio de primer nivel de atención en salud, conformamos un equipo de trabajo capacitado con vocación de servicio, brindamos un modelo de atención primaria en salud con calidad, oportunidad, seguridad, comprometido con el mejoramiento continuo y el trato humanizado.

6.3VISIÓN

Consolidarnos en el año 2028 como la institución prestadora de servicios de salud de primer nivel de mayor proyección, no solo del municipio de Puerto Colombia, sino de todo el Departamento de Atlántico, ofreciendo una nueva cultura en salud, con desarrollo tecnológico y científico, en donde se fomente el respeto, la preservación de la vida y del medio ambiente, mediante procesos de responsabilidad social compartida con toda nuestra comunidad.

6.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Contar con Infraestructura física, que garantice el cumplimiento de los requisitos del SOGC, brindando seguridad y confort a nuestros Usuarios.

- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.
- Implementar programas, intervenciones estrategias de salud que permitan modificar los perfiles de morbi-mortalidad identificados en el Municipio y de los eventos de Salud Pública definidos como prioridad por la Nación, el Departamento y el Municipio de Puerto Colombia.
- Fortalecer la Dotación Hospitalaria de la ESE, con Tecnología de punta.
- Aumentar la Capacidad Instalada de los Servicios, fortaleciendo la Prestación de los Servicios de Salud en El Municipio.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 8 de 17

6.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

“La E.S.E. HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, se compromete a promover entre sus colaboradores la Atención humanizada a los usuarios y su familia, fundamentada en la aplicación de valores institucionales de respeto, trato digno, responsabilidad, compromiso, servicio con calidez, mostrando sensibilidad en la prestación de los servicios de salud que ofrece la Institución”

POLÍTICA DE CALIDAD

“El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA se compromete a: Gestionar y satisfacer las necesidades de los usuarios, nuestro cliente interno y la comunidad, mediante la Prestación de Servicios de Salud, con Calidad, a través de una cultura de Mejoramiento Continuo”.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, expresa su compromiso a prestar una Atención Segura a nuestros usuarios, desarrollando una Cultura de Seguridad del Paciente con la corresponsabilidad de los usuarios y sus familias; minimizando la ocurrencia de situaciones inseguras durante el proceso de atención.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

"La Gerencia del HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, consiente del valor de su recurso humano, establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de programas de promoción y prevención que eviten la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales en las empresa".

POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, se compromete al desarrollo de las competencias del Talento Humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación y bienestar, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

6.6. VALORES INSTITUCIONALES

- **Honestidad:** conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice.
- **Respeto:** es la valoración que permite al ser humano reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos, tanto hacia nosotros mismos como hacia quienes nos rodean
- **Compromiso:** es un vínculo basado en su grado de implicación emocional e intelectual con la organización
- **Diligencia:** es hacer lo correcto, antes, durante y después del desarrollo de todos los proyectos. Implica identificar las debilidades para corregirlas y los riesgos para mitigarlos,

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 9 de 17

mediante acciones concretas que aseguren el cumplimiento de los principios, valores y políticas adoptadas voluntariamente

- **Justicia:** Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno

6.7. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **Calidad en la atención** en la prestación de servicios de salud se define como la atención centrada en las personas, las familias y las comunidades, con niveles óptimos de seguridad, efectividad, oportunidad, eficiencia y acceso equitativo como atributos
- **Innovación:** La innovación y la calidad son la clave para el cumplimiento de nuestro compromiso con el progreso de la entidad, desarrollando soluciones que se anticipen y satisfagan las necesidades de nuestros clientes, con productos y servicios de alto valor, asumiendo para ello riesgos calculados de manera integral que genere fidelidad y confianza.
- **Empatía:** Es la capacidad para comprender a los otros y, en algunas ocasiones, sentir como los otros, lo que deriva en organizaciones más colaborativas, más productivas, menos egoístas, más centradas en cumplir un propósito común y en alcanzar los objetivos establecidos en la entidad.
- **Trabajo en equipo:** Impulsamos las acciones y el pensamiento de la ESE, lo que hace competente a la organización y a los que la conforman, en la búsqueda del bien común, mediante el acuerdo de voluntades y esfuerzos.
- **Mejoramiento continuo:** Trabajamos constantemente en el afianzamiento y mejora de nuestras acciones para lograr ser competitivos y productivos.
- **Actitud de servicio:** Actuamos con disposición permanente hacia nuestros clientes para ofrecer servicios con oportunidad, amabilidad, calidez, eficacia y seguridad.
- **Defensa del medio ambiente:** Conservamos el medio ambiente en defensa de la vida y de la existencia del planeta como lo esencial para la sostenibilidad de la calidad de vida de las personas.
- **Seguridad del Paciente:** es un principio fundamental de la atención sanitaria. Hay un cierto grado de peligrosidad inherente a cada paso del proceso de atención de salud. Los eventos adversos pueden estar en relación con problemas de la práctica clínica, de los productos, de los procedimientos o del sistema.
- **Humanización:** el reconocimiento de la dignidad intrínseca del paciente, de tal manera que él sienta que es el centro de la atención, valorado como persona con todos sus derechos.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 10 de 17

- **Comunicación asertiva:** Generamos confianza y establecemos canales de comunicación eficaces que permitan escuchar las necesidades, sentimientos, deseos y opiniones del usuario interno y externo y permitan transmitirle de una manera clara y cálida la información que se requiere de acuerdo con la condición de cada ser humano.

7. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia vigencia 2025, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas, (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

La oficina Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los Directivos de las áreas, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos del Hospital.
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.
- Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

No obstante, lo anterior, la E.S.E Hospital de Puerto Colombia presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que en la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 11 de 17

CÓDIGO	GRADO	NOMBRE CARGO	HORAS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2025	NUMERO DE CARGOS	PROVISTOS	NO - PROVISTOS
412	02	Auxiliar Área de Salud	176	2.528.198	3	1	2
604	02	Operario de Serv. Generales	176	1.760.730	3	2	1
550	02	Auxiliar Administrativo	176	2.528.198	1	0	1
211	06	Médico General	176	7.654.620	3	2	1
TOTAL					10	5	5

Las vacantes serán provistas de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de estas se encuentra supeditada a previa autorización presupuestal de conformidad con lo dispuesto en lo Decretos de Liquidación del Presupuesto Nacional para la respectiva vigencia.

7.2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La oficina de apoyo a Recurso Humano tiene consolidada y organizada, la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento que el Hospital está haciendo de la misma.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas.

Datos	Código
1.Datos del trabajador	Cédula
	Nombre
	Cargo
	Código del cargo
	Sexo
	Nivel (Directivo-Asesor-Profesional-Técnico- Administrativo)

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 12 de 17

2. Tipo de Nombramiento y contratación	Tipo de Nombramiento
	Dirección- Teléfono- Correo electrónico
	Nivel alcanzado de educación formación
	Periodo fijo
	Carrera administrativa
3. Perfil de cada cargo	Provisional
	Temporal
	Contrato de Prestación de Servicios
	Edad
	Genero
4. Estadística	Perfil de cargo empleo- requisito
	Funciones, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño
	Competencias, requerimientos por niveles para desempeñar el cargo
	Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
	Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
5. Proyección sobre futuros movimientos	Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza
	Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)
	Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
	Empleados próximos a pensionarse
	Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
	Vacantes temporales- Carrera Administrativa-periodo fijo
	Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
	Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 13 de 17

6. Análisis	Comportamiento de la evaluación del desempeño
	Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.
7. Comparativos	Montos salariales y de horas frente a lo presupuestado.
	Cantidad real de empleados frente a lo presupuestado.

8.PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, la oficina de apoyo a Recurso Humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

8.1. MEDIDAS INTERNAS:

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o Conocimientos

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 14 de 17

requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

- Reubicación de personal: se adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

8.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

- Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.
- En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro de servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

8.3. MEDIDAS EXTERNAS:

- Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).
- Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

9.REQUERIMIENTO DEL PLAN

Se requiere un Plan Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

9.1.MOVILIDAD

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 15 de 17

Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia, no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

9.2. PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

9.3.RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE Hospital de Puerto Colombia, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 16 de 17

producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE Hospital de Puerto Colombia, solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Hospital de Puerto Colombia.

10.SEGUIMIENTO Y AJUSTES AL PLAN DE PERVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará semestralmente, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer por renunciaciones, pensiones y la necesidad de la provisión de las mismas.

El ajuste a un Plan de Previsión de Recursos Humanos puede darse por diferentes motivos

- Por una modernización institucional.
- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.

11.CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA
01	Elaboración del documento	Enero 2024
02	Revisión del documento, actualización de Fuente, interlineado , , versión , responsables ,inclusión de control de cambios	Enero 2025

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-APDTH- 01
	PLAN ANUAL DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 17 de 17

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano	Oficina de Planeación	Dr. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA: