

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Versión: Fecha de Aprobación: Página 1 de 11

# E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE



## PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022

**HOSPITAL**  
**SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**  
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**MARZO 2022**

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 2 de 11

## Contenido

OBJETIVO .....	3
MARCO NORMATIVO.....	3
GLOSARIO.....	3
METODOLOGIA .....	7
ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE, ELABORADO DURANTE LA VIGENCIA 2021.....	7
CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO .....	8
PLANTA DE PERSONAL PROPUESTA CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN LA E.S.E HOSPITAL DE SAN JOSÉ.....	9
COSTOS COMPARATIVOS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL FRENTE A LA PROPUESTA, PROYECCIÓN ANUAL. ....	10
PROPUESTA PLANTA DE PERSONAL SEGÚN ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE.....	11

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 3 de 11

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

### OBJETIVO

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, con el objetivo de 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.

### MARCO NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es el siguiente:

**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”

**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 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.

### GLOSARIO

**Servidores de carrera:** aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba. **Servidores de libre nombramiento y remoción:** servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

**Talento humano:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 4 de 11

**Servicio activo.** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión

**Licencia ordinaria.** ARTÍCULO 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

**Licencia no remunerada para adelantar estudios.** ARTÍCULO 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

**Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.** ARTÍCULO 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Comisión.** ARTÍCULO 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

**Encargo.** ARTÍCULO 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017, Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

**Caracterización de servidores:** determinación de los atributos particulares de los servidores públicos que integran la entidad y que los describen en cuanto a su edad, género, estudios, experiencia laboral y todas aquellas variables que permitan obtener información relevante para su análisis y para el diseño de programas o actividades que impacten en su bienestar y en su desempeño.

**Caracterización de grupos de valor:** se refiere al conocimiento detallado de las necesidades y características de los usuarios, ciudadanos y grupos de ciudadanos que reciben directamente los servicios de la entidad, de forma tal que las actividades de diseño, rediseño, comunicación y mejoramiento de otros procedimientos administrativos - OPA y servicios respondan a éstas.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 5 de 11

**Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo:** cuando un servidor de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservar los derechos inherentes a la carrera.

**Desarrollo de Capacidades:** proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

**Desempeño:** medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

**Encargo:** los servidores podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

**Evaluación:** apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

**Gerencia pública:** en términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad. Gerente público: corresponde a los empleos que conlleva el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Son empleos de libre nombramiento y remoción. Grupos de Interés: individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales. (Adaptado del documento “Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014). Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 6 de 11

**Horarios flexibles:** el Artículo 2.2.5.5.53 establece los horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

**Objetivo:** son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011). Objetivos estratégicos: es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno.

(Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011)

**Servidores de carrera:** aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba. Servidores de libre nombramiento y remoción: servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

**Sistema de Control Interno:** esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).

**Talento humano:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 7 de 11

**Vacante definitiva:** se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

**Vacante temporal:** se da en el caso de que el titular de un empleo se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley que impliquen la separación temporal del titular de un empleo de carrera (licencias, encargos, comisiones, entre otros); o el titular de un empleo de carrera se separe de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

## METODOLOGIA

Durante la vigencia 2022, se socializará los resultados del estudio de diseño y rediseño institucional, a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, posteriormente se presentará para aprobación por la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, quienes determinaran la viabilidad de presentarlo ante la asamblea de ser necesario.

### **ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE, ELABORADO DURANTE LA VIGENCIA 2021**

La E.S.E. Hospital San José del Guaviare, celebró contrato No 623 de 2021 con la firma G&G Global Services S.A.S, la Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José del Guaviare, trabajo que se realizó con la participación activa de los dos sindicatos que tiene la empresa y los miembros del Comité Institucional de Gestión y desempeño. Durante la etapa de análisis, se evidencio “la necesidad de crear

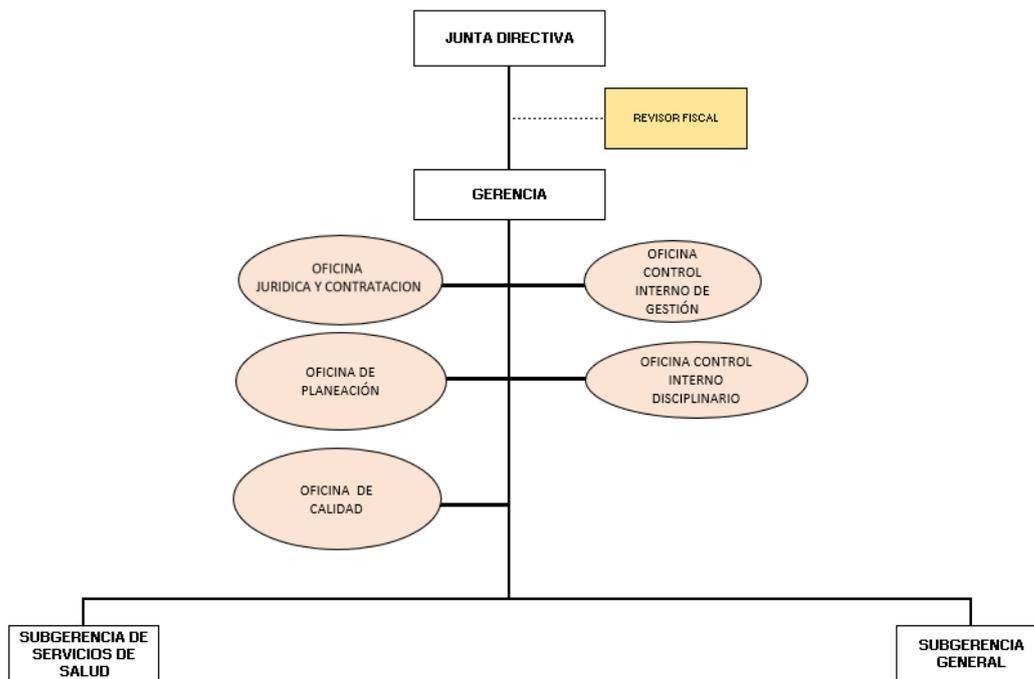
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión:</b>
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b>
		<b>Página 8 de 11</b>

otras dependencias que por ley deben ser de nivel directivo como es el caso de la oficina de control interno, la oficina jurídica y de contratación y la oficina de control disciplinario, hay otra áreas que tiene múltiples funciones generando retrasos en la prestación del servicio, por lo tanto, con el fin de distribuir funciones y asignar responsabilidades de acuerdo a la carga laboral debe modificarse la estructura, deslindando la subgerencia Administrativa y financiera de la Ese Hospital San José del Guaviare, así como la planta de personal y el manual específico de funciones y competencias laborales.”

### **CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO**

Respecto a la capacidad del Talento Humano, la consultoría revisó la planta de personal actual de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, determinando que se debe realizar ajustes a los empleos de Control Interno de Gestión, Control Interno Disciplinario, Oficina de Planeación y crear la Oficina Jurídica; aduciendo que la entidad debe ajustar la estructura orgánica, según el nivel de responsabilidad en concordancia a los procesos de la Entidad y la normatividad vigente, proponiendo la siguiente estructura orgánica, así:

### **ESTRUCTURA PROPUESTA E.S.E HOSPITAL SAN JOSE DE GUAVIARE**



F.I. informe final contrato 623 de 2021 “Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José”

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 9 de 11

**PLANTA DE PERSONAL PROPUESTA CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN LA E.S.E HOSPITAL DE SAN JOSÉ.**

**Cuadro variación planta actual versus planta propuesta**

VARIACIÓN PLANTA ACTUAL Y PROPUESTA			
NIVEL	SITUACION ACTUAL	SITUACION PROPUESTA	DIFERENCIA
DIRECTIVO	3	8	5
ASESOR	2	0	-2
PROFESIONAL	48	151	103
TECNICO	12	15	3
ASISTENCIAL	68	278	210
TRABAJADOR OFICIAL	1	25	24
<b>CANTIDAD</b>	<b>134</b>	<b>477</b>	<b>343</b>

F.I. informe final contrato 623 de 2021 "Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José"

Como se evidencia en el cuadro anterior, el estudio de cargas de trabajo, arrojó la necesidad de pasar de una planta de personal de 134 cargos a una de 477. Siendo importante que en los niveles de mayor impacto son el nivel profesional con la propuesta de crear 103 cargos y el nivel asistencial con 210 cargos más.

La consultoría también presenta dos cuadros, los cuales muestro a continuación, donde modela la variación presupuestal proyectada del costo semestral de la nómina incluyendo carga prestacional, parafiscales y seguridad social si se crean los 477 empleos propuestos, así:

**Cuadro situación actual versus situación propuesta**

DENOMINACIÓN CARGO	SITUACION ACTUAL			SITUACION PROPUESTA		
	N°	Total		N°	Total	
	Cargos	Mensual	Semestral	Cargos	Mensual	Semestral
DIRECTIVO	3	\$ 44.845.429	\$ 269.072.576	8	\$95.822.115	\$ 574.932.689
ASESOR	2	\$ 16.547.120	\$ 99.282.723	0	\$0	-
PROFESIONAL	48	\$ 493.480.818	\$ 2.960.884.911	151	\$1.506.879.318	\$ 9.041.275.906
TECNICO	12	\$ 65.852.973	\$ 395.117.838	15	\$82.832.383	\$ 496.994.299
ASISTENCIAL	68	\$ 328.295.972	\$ 1.969.775.830	278	\$1.324.011.727	\$ 7.944.070.361
TRABAJADOR OFICIAL	1	\$ 3.820.916	\$ 22.925.497	25	\$81.681.309	\$ 490.087.853
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>\$ 952.843.229</b>	<b>\$ 5.717.059.375</b>	<b>477</b>	<b>\$3.091.226.851</b>	<b>\$ 18.547.361.108</b>

F.I. informe final contrato 623 de 2021 "Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José"

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión:</b>
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	<b>Fecha de Aprobación:</b>
		<b>Página 10 de 11</b>

### Cuadro variación presupuestal

VARIACIÓN PRESUPUESTAL		
NIVEL	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA
DIRECTIVO	\$ 269.072.576	\$ 574.932.689
ASESOR	\$ 99.282.723	\$ -
PROFESIONAL	\$ 2.960.884.911	\$ 9.041.275.906
TECNICO	\$ 395.117.838	\$ 496.994.299
ASISTENCIAL	\$ 1.969.775.830	\$ 7.944.070.361
TRABAJADOR OFICIAL	\$ 22.925.497	\$ 490.087.853
<b>TOTAL, NÓMINA ANUAL</b>	<b>\$ 5.717.059.375</b>	<b>\$ 18.547.361.108</b>
<b>VARIACIÓN PRESUPUESTAL</b>	<b>\$</b>	<b>12.830.301.733</b>

F.I. informe final contrato 623 de 2021 "Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José"

La variación presupuestal proyectada en un semestre con la provisión de 477, sugiere que el costo anual de la planta propuesta superaría los 37 mil millones de pesos, como lo muestra en el siguiente cuadro

### **COSTOS COMPARATIVOS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL FRENTE A LA PROPUESTA, PROYECCIÓN ANUAL.**

DENOMINACIÓN CARGO	SITUACION ACTUAL			SITUACION PROPUESTA		
	No	Total		No	Total	
	Cargos	Mensual	Anual	Cargos	Mensual	Anual
DIRECTIVO	3	\$ 44,845,429	\$ 538,145,152	8	\$ 95.822.115	\$ 1.149.865.377
ASESOR	2	\$ 16,547,120	\$ 198,565,446	0	\$ 0	\$ -
PROFESIONAL	48	\$493,480,818	\$5,921,769,822	151	\$1.506.879.318	\$18.082.551.812
TECNICO	12	\$ 65,852,973	\$ 790,235,675	15	\$ 82.832.383	\$ 993.988.598
ASISTENCIAL	68	\$328,295,972	\$3,939,551,660	278	\$1.324.011.727	\$15.888.140.723
TRABAJADOR OFICIAL	1	\$ 3,820,916	\$ 45,850,994	25	\$81.681.309	\$ 980.175.706
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>\$952,843,229</b>	<b>\$11,434,118,749</b>	<b>477</b>	<b>\$3.091.226.851</b>	<b>\$37.094.722.216</b>

F.I. informe final contrato 623 de 2021 "Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José"

Al finalizar el informe del estudio de cargas, la consultoría, definió previo análisis financiero la implementación de once (11) empleos para el año 2022, como se muestra a continuación.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:
		Versión:
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos</b>	Fecha de Aprobación:
		Página 11 de 11

**PROPUESTA PLANTA DE PERSONAL SEGÚN ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**

PLANTA ACTUAL 2021			PLANTA PROPUESTA 2022	
Nivel	Cantidad		Nivel	Cantidad
Directivo	3	VS	Directivo	8
Asesor	2	VS	Asesor	0
Profesional	48	VS	Profesional	57
Técnico	12	VS	Técnico	11
Asistencial	68	VS	Asistencial	68
Trabajador oficial	1	VS	Trabajador oficial	1
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>VS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>145</b>

F.I. informe final contrato 623 de 2021 "Consultoría para la realización del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E Hospital de San José"

**DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA**

Profesional Universitario

E.S.E. Hospital San José del Guaviare