



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CENTRO DE SALUD DE POLONUEVO
NIT: 802.004.549 - 9

PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO Y DE VACANTES

VIGENCIA 2025

–“El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento”. (Allan Schweyer,).

VIANNEY PEDROZA
talentohumano@esecentrodosaludpolonuevo



INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Centro De Salud De Polonuevo- Atlántico, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la ESE Centro de Salud de Polonuevo-Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.



1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos demanda que la ESE Centro De Salud De Polonuevo- Atlántico, cuente con información actualizada, funcional y laboral de las necesidades de personal de las diferentes dependencias identificando además de la cantidad, el perfil de los servidores públicos que se requieren para cumplir las funciones y responsabilidades de cada uno de los procesos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17° consagra que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos en los cuales se realice el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; identificar las formas de cubrir esas necesidades de personal para el período anual; y proyectar los costos derivados de las medidas que se tomen con el fin de financiarlas con base en el presupuesto asignado para la vigencia.

A través de este documento presentamos el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, para la presente vigencia, como instrumento de planeación del talento humano que, para ajustarse tanto al contexto como externo de la Entidad, deber ser actualizado cada año.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Calcular 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.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



3. ALCANCE

La gestión integral del Talento Humano en el contexto de la previsión, avizora el estímulo de la formación por competencias en el despliegue de las funciones que el personal necesario requiere para el objeto misional de la ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, que permita de esta forma dar capacidad de respuesta a las patologías que se atienden en la baja complejidad en la institución, para lo cual deben interactuar en los flujos de procesos de la atención en salud, el talento Humano clínico asistencial y el talento Humano de apoyo.

4. MARCO NORMATIVO

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 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

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.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 409 de 2020: Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

5. 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 masivos de comunicación, 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 adicionen 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. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

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)

Supresión de Cargos Vacantes Definitivas: De conformidad con los estudios de evaluación técnica, financiera y jurídica, las vacantes definitivas se podrán suprimir.

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).

6. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL

6.1. Identificación Y Determinación De La Planta De Personal.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias será suministrada por los estudios evaluativos técnicos de la Gerencia de la ESE con su asesoría y asistencia técnica, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la ESE contemplados su trámite para someterla a aprobación de la junta directiva de la ESE en la vigencia 2025, todo lo anterior de conformidad a lo planteado en los proyectos estratégicos del plan de desarrollo institucional de la presente administración.



6.2. Análisis De La Planta De Personal

PLANTA DE PERSONAL					
Variable	2020	2021	2022	2023	2024
Total Cargos Planta de Personal (Provistos)	7	7	9	9	9
Empleados Públicos (Con derechos e carrera)	6	6	5	5	5
Trabajadores Oficiales	2	2	2	2	2
Libre Nombramiento y Periodo Fijo	2	2	2	2	2
Planta Temporal					
TOTAL:	17	17	18	18	18

Actualmente nuestra institución ESE Centro De Salud De Polonuevo, cuenta con Una planta de personal con 21 cargos especificados en el manual de funciones y Competencias laborales; actualmente contamos con (18) cargos ocupados tal como se presentan en la tabla anterior. Así mismo, a la fecha, tenemos 4 vacantes que corresponden a (2) vacantes de profesionales de servicio social obligatorio y 1 vacante de auxiliar área de salud (promotor Vacunación).

La ESE registra en trámite para aprobación de la junta directiva de la ESE, el estudio de justificación técnica, financiera y jurídica de nómina de empleos permanentes y temporal que le exige la norma, ya que por este concepto no tiene ningún empleado.

El comportamiento de la nómina de personal de empleos permanentes, cada uno de los cargos ocupados y vacantes se concreta en los siguientes términos:

De los 18 empleados que actualmente la ESE tiene en la planta de personal, no existe ningún empleo temporal como ya lo habíamos dicho.

De los 18 empleados de la nómina, el 20% son de periodo fijo o sea 2 empleado.

De los 18 empleados de la nómina el 80% son de libre nombramiento y remoción o sea 9 empleados.

De los 18 empleados de la nómina el 20% o sea 2 funcionarios del aseo como empleado permanente es trabajador oficial.

De todos los anteriores sobre 5 que registran derechos laborales específicos, o sea el 60%, están inscritos en carrera administrativa.

El 50% de la nómina de empleos permanentes de la ESE son de servicio social obligatorio.

6.3. Análisis Medidas De Cobertura De Las Necesidades

De conformidad con el trámite de los estudios técnicos, económicos y jurídicos del talento humano en salud de la ESE, La gerencia contemplara dichas coberturas de necesidades de planta permanente y temporal y externalizado sustentado en los análisis de los umbrales presupuestales que genera el marco fiscal a mediano plazo de la E.S.E Centro de Salud de Polonuevo, mientras esto se aprueba, la gerencia.

6.4. Posibles Vacantes Próximas Por Edad De Jubilación

Los funcionarios de la planta de personal y que a la fecha tienen la condición de Pre pensionados son 5 empleadores; igualmente se necesita realizar el trámite de pensión ante los fondos correspondientes.

CODIGO	GRADO	FUNCIONARIOS PREPENSIONADOS	CEDULA	EDAD	CARGO	SUELDO MENSUAL 2024
367	12	EDNA MARGARITA ANGULO MASS	22568693	58 AÑOS	TECNICO ADMINISTRATIVO (ADMISION Y FACTURACION)	\$2,783,411
487	024	JAVIER OJITO NAVARRO	3741367	66 AÑOS	OPERARIO (MANTENIMIENTO)	\$2,873,894
480	16	JORGE ELIECERE SOLANO VILLA	3741445	65 AÑOS	CONDUCTOR	\$1,874,630
85	01	LEDYS MARIANA CERVANTES GARCIA	32823994	58 AÑOS	GERENTE	\$8,895,757
412	020	MAYRA LUZ VARGAS OROZCO	22456183	65 AÑOS	AUXILIAR AREA DE SALUD (VACUNACION)	\$2,400,258

Denotamos, como barrera de recibir este pre pensionado la jubilación, el sometimiento legal del retiro forzoso.

6.5. Evaluación De Desempeño Laboral

Los funcionarios según información de la Oficina de Talento Humano, Inscritos en Carrera Administrativa son:

CODIGO	GRADO	CARGO	NOMBRE COMPLETO FUNCIONARIO	CEDULA	TIPO DE VINCULACION	SUELDO MENSUAL 2024
412	025	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AURELIA SANCHEZ ANAYA	32771930	CA	\$2,627,159
412	025	AUXILIAR DE ENFERMERIA	DAIMER RAFAEL MURIEL MURIEL	72314840	CA	\$2,627,159
412	018	AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	ROSA MATILDE VARELA CASTRO	22569038	CA	2,783,411
243	11	ENFERMERA	AURA SANCHEZ DOMENECH	22570312	CA	\$4,946,743
412	020	VACUNADORA	MAYRA LUZ VARGAS OROZCO	22456183	CA	\$2,400,258

Estos funcionarios les fueron aplicado los formatos de evaluación de desempeño correspondientes a la vigencia 202X y su calificación en promedio fue satisfactoria, de conformidad con las escalas normativas evaluativas y los ítems de relaciones interpersonales y productividad laboral entre otros inherentes.



6.6. Bienestar Laboral

Las políticas de bienestar social que ejecuta la oficina de talento humano – Gestión administrativa de la ESE están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año de los servicios sociales de los servidores públicos de la ESE.

El Programa de Bienestar e Incentivos contienen el marco normativo que aplica a los programas de bienestar e incentivos de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

La política de Bienestar orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

7. CONCLUSIONES

La Gerencia de la ESE Centro de Salud de Polonuevo, está comprometida con la reorganización funcional del talento humano y el desempeño organizacional total, de tal

Manera que se trabaje en equipo, con valores y centrado en el usuario/paciente y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo.

El área de Talento Humano de la ESE, debe asumir un rol de liderazgo y orientación en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la ESE, para alcanzar estrategias y niveles de rendimientos laborales más altos.

El presente plan sirve a las regulaciones del talento humano de la ESE, como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano.

En la planificación se hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la entidad, entre otros aspectos, y en segundo lugar las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo de personal interno de la entidad.



Es necesario que en ESE se reevalúen y si es pertinente se sigan adoptando medidas internas como son la capacitación, reubicación de personal, reubicación del Cargo, transferencia del conocimiento y para tal fin se debe remitir al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano el cual es conexo con el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y el Programa de desvinculación asistida entre otros.

La ESE Centro de Salud de Polonuevo ha venido estabilizando los procesos de Función Pública, ley de talento humano en salud y compensaciones laborales y en resolver las situaciones presupuestales y administrativas que se demandan en la generación de cadena de valor social de la productividad laboral con los costos de personal hospitalario, mejorando su oferta de recurso humano.


Dra. Lédys Cervantes García
Gerente

Proyectó: Planeación Estratégica-Gestión de Talento Humano
Revisó: Talento humano
Aprobó: Gerencia