
	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

Plan de Previsión del Talento Humano

2025

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente


	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

CONTENIDO

INTRODUCCION

- 1. OBJETIVOS**
- 2. PLAN DE PREVISION**
 - 2.1 Calculo de los Empleos Necesarios**
 - 2.2 Identificación de las Necesidades Cuantitativas y Cualitativas**
 - 2.2.1 Análisis de las Necesidades de Personal**
 - 2.2.2 Análisis de la Disponibilidad de Personal**
 - 2.2.3 Programación de Medidas de Cobertura**
 - 2.2.3.1 Medidas Internas**
 - 2.2.3.2 Medidas Externas**
 - 2.3 ESTIMACION DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO**
- 3. DEFINICIONES**
- 4. MARCO LEGAL APLICADO AL PLAN**
- 5. BIBLIOGRAFIA**
- 6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA**

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


INTRODUCCION

El Plan de previsión del talento humano es considerado como una estrategia que le permite a las organizaciones anticipar y gestionar las necesidades de personal tanto en cantidad como en calidad, para el logro de los objetivos trazados. Esta estrategia, permite identificar habilidades y conocimientos para mejorar la productividad y buscar coherencia con la mejora continua a nivel organizacional.

Siendo responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de los planes estratégicos de talento humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como propósito prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del talento humano en función con las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo de personal, se hace necesario encauzar el proceso de planeación organizacional en la definición de objetivos y metas en un determinado periodo de tiempo según requerimientos cualitativos y cuantitativos del personal necesario.

Esta herramienta de gestión del talento humano permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna y externa que se posea del mismo, a fin de poder suplir requerimientos específicos para cada área y priorizar, a partir de métodos de análisis, los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

1. OBJETIVO

Definir lineamientos para identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas del talento humano de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, a fin de mejorar el desempeño institucional mediante la identificación, aprovechamiento, estimación de costos y desarrollo de las capacidades de los funcionarios en concordancia con los principios que rigen la función pública.

2. PLAN DE PREVISION

De acuerdo con los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, se señala la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

2.1 Cálculo de los Empleos Necesario


La E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, posee un plan de cargos definido para atender los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, planta que se rige por la Ley 909 de 2004.

La planta actual, y hasta el 31 de diciembre de 2025, de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca esta soportada en el acuerdo 007 del 26 de diciembre de 2024 con un numero de cargos en planta de 26 plazas, distribuidos de la siguiente forma:

NIVEL	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
GERENTE	1				1
PROFESIONAL	2	1	6		7
TECNICO		3	1		4
ASISTENCIAL		4	4		10
TRABAJADOR OFICIAL		4			3
TOTAL	3	12	11	0	26

PLANTA DE PERSONAL


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Nº Cargos	Denominación	Código	Grado
NIVEL DIRECTIVO			
1	Gerente Empresa Social del Estado Primer Nivel de Complejidad	085	04
PLANTA GLOBAL			
NIVEL PROFESIONAL			
1	Profesional Universitario – Talento Humano	219	02
1	Profesional Universitario – Cuentas Medicas	219	02
1	Profesional Universitario – Control Interno	219	01
1	Profesional Universitario – Sistemas	219	01
1	Profesional Universitario – Apoyo a la Gestión	219	01
1	Profesional Universitario Área Salud – Bacteriólogo	237	01
1	Médico en Servicio Social Obligatorio	217	04
1	Odontólogo	214	01
1	Enfermero	243	03
NIVEL TECNICO			
2	Técnico Administrativo	367	01
1	Técnico Operativo	314	01
2	Técnico Área Salud	323	01
NIVEL ASISTENCIAL			
4	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Auxiliar Área Salud	412	03
1	Auxiliar Área Salud	412	02
2	Auxiliar Servicios Generales	470	01
2	Celador	477	01

2.2 Identificación de las Necesidades Cuantitativas y Cualitativas

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Para cumplir con lo anteriormente expuesto la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca realiza las siguientes etapas:

2.2.1 Análisis de las Necesidades de Personal

El profesional universitario de la oficina de talento humano es el responsable de coordinar las necesidades de personal de la entidad y debe contar con el apoyo de la gerencia, para que esta etapa pueda surtir, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Políticas institucionales
- Planes de acción de cada área
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Plan de cargos de la entidad
- Identificación de las necesidades de personal por cada área

Los funcionarios responsables de cada área, de forma individual o con su grupo de apoyo, llevara a cabo el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

Este tipo de análisis, también se debe desarrollar y socializar los distintos comités, previa revisión de los planes y programas de las áreas, así como, de la disponibilidad presupuestal asignada a la contratación de personal para vigencia en estudio.

El profesional universitario de talento humano detalla las personas que se lleguen a necesitar y determinar si estas vacantes corresponden a empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramiento provisional o cualquier otro motivo que genere la vacante.

2.2.2 Análisis de la Disponibilidad de Personal


El profesional universitario de talento humano organiza y consolida la información sobre la disponibilidad interna de personal, esto con el fin de tener la mayor claridad sobre la oferta interna del personal y la forma en que se distribuye para el logro de los objetivos.

A continuación, se detallan las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, comprobando el estado actual del talento humano y definiendo las diferentes alternativas para la satisfacción cualitativas y cuantitativas:

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

Datos	Código
1. Datos del Trabajador	Cedula
	Nombres y Apellidos
	Cargo
	Código del Cargo
	Sexo
	Nivel (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial)
	Tipo de Nombramiento
	Dirección, Telefono y email
2. Tipo de Nombramiento y Contratación	Nivel alcanzado de educación (Formación)
	Periodo
	Libre Nombramiento
	Carrera Administrativa
	Nombramiento Provisional
	Empleado Temporal
	Trabajador Oficial
	Contrato de Prestación de Servicios
3. Perfil de Cada Cargo	Contrato de Aprendizaje
	Edad
	Genero
	Perfil de Cargo o Empleo
	Funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño
4. Estadística	Competencias, requerimientos por nivel para desempeñar el cargo
	Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad
	Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros)
	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
5. Proyección sobre futuros movimientos	Vacantes temporales- Carrera Administrativa-Libre Nombramiento
	Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género
6. Análisis	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
	Comportamiento de la evaluación del desempeño
7. Comparativos	Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar
	Montos salariales y de horas frente a lo presupuestado
	Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

2.2.3. Programación de Medidas de Cobertura

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el profesional universitario de Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o por que se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.

2.2.3.1. Medidas Internas

En caso de déficit, el Hospital, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando el talento humano existente a través de procesos tales como:


1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
 - **Encargos:** Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
 - **Comisión:** Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

2.2.3.2. Medidas Externas

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporal
- Contratación a través de outsourcing.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Para realizar los procesos de selección es muy importante que Profesional universitario de Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

2.3 ESTIMACION DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO

Se proyecta por vigencia en costo del talento humano existente con base en los diferentes tipos de contratación que maneja la entidad (Plan de Cargos, Prestación de servicios, Etc.), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, recargos nocturnos y horas extras, así como, las posibles incapacidades.

Se estudia el plan de desarrollo institucional, plan de acción por áreas, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de personal realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano, 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 E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca.

Se responde a las solicitudes de recurso humano teniendo en cuenta el análisis del costo-beneficio, dejando constancia por escrito de la justificación de la decisión tomada, en las actas de reunión.


Para llevar la trazabilidad del costo de los recursos la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca cuenta con el documento anexo al presupuesto general, planta de cargos y proyección de prestaciones sociales, en el cual se especifican los siguientes ítems:

PLAN DE CARGOS VIGENCIA 2025


PLAN DE CARGOS 2024 - 2025
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN AGUSTIN
PERSONAL ADMINISTRATIVO

CODIGO	GRADO SALARIAL	DENOMINACION DEL CARGO	DEFINITIVO 2024				DEFINITIVO 2025 (p. 2.4)						
			No. DE CARGOS	No. DE HORAS DIA/CARGO	ASIGNACION MES / CARGO	TOTAL MENSUAL (5)=(2*4)	No. DE CARGOS	No. DE HORAS DIA/CARGO	ASIGNACION MES / CARGO	TOTAL MENSUAL (9)=(6*8)	% SALARIAL (10)=(9/6)	No. DE MESES (11)	TOTAL ANUAL (12)=(9*11)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
PERSONAL ADMINISTRATIVO													
NIVEL DIRECTIVO													
085	04	GERENTE 1o. NIVEL	1	8	5.531.202	5.531.202	1	8	5.918.386	5.918.386	7,00	12	71.020.632
NIVEL PROFESIONAL													
545	02	PROF.NAL UNIV.(AUDITORIA DE CUENTAS)	1	8	4.946.571	4.946.571	1	8	5.292.831	5.292.831	7,00	12	63.513.972
545	02	PROF.NAL UNIV.(REG. HUMANO)	1	8	4.946.571	4.946.571	1	8	5.292.831	5.292.831	7,00	12	63.513.972
219	01	PROF.NAL UNIV.(CONTROL INTERNO)	1	8	3.954.952	3.954.952	1	8	4.231.799	4.231.799	7,00	12	50.781.588
219	01	PROF.NAL UNIV.(ING.SISTEMAS)	1	8	3.954.952	3.954.952	1	8	4.231.799	4.231.799	7,00	12	50.781.588
219	01	PROF.NAL UNIV.(SECRETARIA DE GERENCIA)	1	8	3.954.952	3.954.952	1	8	4.231.799	4.231.799	7,00	12	50.781.588
NIVEL TECNICO													
367	01	TECNICO ADMINST.(SISTEMAS)	1	8	3.266.426	3.266.426	1	8	3.495.076	3.495.076	7,00	12	41.940.912

la

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

3. DEFINICIONES

3.1. **Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

3.2. **Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

3.3. **Libre nombramiento y remoción:** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

3.4. **Periodo:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

3.5. **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.


3.6. **Manual de funciones y competencias:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

3.7. **Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

4. NORMAS QUE LE APLICAN AL PLAN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

NORMA	CONTENIDO ESPECIFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular 201810000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

5. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá, abril de 2005.

6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones de control y mejora para el presente plan están sujetos a los cambios en materia organizacional que se presenten, así como, a los cambios en legislación y las exigencias de nuestros contratantes.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente