

Plan de  
Previsión de  
**RECURSOS  
HUMANOS**



**VIGENCIA 2025**



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humano, surge de las obligaciones constitucionales y legales en particular la establecida en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, la cual determina: “Planes y plantas de empleos”.

1. 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:
  - a) 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;
  - b) 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.
  - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
  
2. 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.”



En este contexto el propósito del Plan de Previsión de Recursos Humano, es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con la misión y visión.

## **2. OBJETIVO**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública en aras de cumplir con la misión y visión de la entidad.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación-
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



## **Misión:**

La ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona es una IPS de mediana complejidad que presta servicios de salud eficientes, eficaces y de calidad; contribuyendo al mejoramiento del nivel de salud de la comunidad de su área de influencia, con sostenibilidad financiera, en beneficio de clientes, usuarios y proveedores, promoviendo el desarrollo científico a través de convenios docencia servicio e investigación.

## **Visión:**

La ESE Hospital San Juan de Dios del municipio de Pamplona, en el año 2023 será una institución que presta servicios de salud con rentabilidad social y sostenibilidad financiera, proyectada a la acreditación en la vigencia 2030.

### **3. ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.

### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.

### **5. RESPONSABLE**

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subdirección Administrativa, Subdirección Científica y Talento Humano.

### **6. MARCO NORMATIVO**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:



- 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”.

## 7. DEFINICIONES

Servidores Públicos, es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos

- Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Administrativo: Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.
- Asistencial: Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades asistenciales complementarias a la razón social de nuestra entidad.
- 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. (Artículo 2° del Decreto 770 de 2005)
- 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, existen 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 aquéllos 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:** Chiavenato, Idalberto (2009) la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

## **8. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### **8.1 ANALISIS DE LA ENTIDAD**

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es una entidad pública de categoría especial, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada por la Asamblea del Departamento Norte de Santander, mediante ordenanza No 060 del 29 de diciembre de 1995.

Conforme al programa de modernización a la red pública de prestación de servicios de Salud Norte de Santander, y de acuerdo al convenio No 0064 la Empresa Social del Estado San Juan de Dios de Pamplona fue reestructurada, y de esta manera se



modifica la planta de personal y su estructura orgánica conforme al Acuerdo No 009 del 22 de mayo de 2002.

El objetivo de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es la prestación de servicio de salud de baja y mediana complejidad.

### Planta de Personal:

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona cuenta con una planta de personal compuesta por ciento quince (115) cargos, distribuidos en área de dirección (cuatro (4) cargos), área de operativa (noventa y cuatro (94) cargos) y área logística (diecisiete (17) cargos).

**Tabla 1 Relación de cargos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona:**

Denominación	Nº cargos	Área	Código	Grado
Gerente	1	Directiva	085	24
Jefe de Oficina	1	Directiva	006	22
Subdirector administrativo	1	Directiva	068	23
Subdirector científico	1	Directiva	072	23
Secretario ejecutivo	1	Logística	425	10
Profesional Universitario	4	Logística	219	14
Profesional Universitario	2	Logística	219	12
Técnico Administrativo	2	Logística	367	7
Auxiliar Administrativo	3	Logística	407	5
Auxiliar área de la salud	4	Logística	412	5
Secretario	1	Logística	440	4
Médico especialista	4	Operativa	213	22
Profesional Servicio Social Obligatorio	10	Operativa	217	17
Médico general	6	Operativa	211	21
Profesional Servicio Social Obligatorio	8	Operativa	217	16
Odontólogo	1	Operativa	214	19
Profesional Servicio Social Obligatorio	3	Operativa	217	13
Enfermero	9	Operativa	243	18
Enfermero	3	Operativa	243	14
Profesional universitario área de la salud	1	Operativa	237	15
Profesional universitario área de la salud	3	Operativa	237	11
Profesional Servicio Social Obligatorio	1	Operativa	217	13
Profesional universitario en salud	1	Operativa	237	14



Auxiliar área salud	1	Operativa	412	5
Auxiliar área salud	7	Operativa	412	8
Auxiliar área salud	2	Operativa	412	5
Auxiliar área salud	27	Operativa	412	8
Auxiliar área salud	1	Operativa	412	6
Auxiliar área salud	6	Operativa	412	6
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>			

Fuente: Oficina de Talento Humano 2024

**Tabla 2. PLANTA DE PERSONAL**

**RELACION GLOBAL**  
 Dirección y Logística 18%  
 Operativa. 82%



Fuente: oficina de talento humano 2024

De los 115 empleos que conforman la planta de personal, ochenta y nueve (89) son cargos de carrera administrativa. En la actualidad, se cuenta con veinticuatro (24) empleos de periodo fijo, dos (2) son de libre nombramiento y remoción, sesenta y nueve (69) servidores públicos se encuentran inscritos en carrera administrativa, doce (12) servidores públicos se encuentran vinculados con nombramiento provisional, ninguno se encuentra en periodo de prueba y ocho (8) son vacantes sin proveer y una (1) Comisión de Servicios



Es importante aclarar que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, tiene una planta de personal que no responde completamente a las necesidades del servicio, la cual viene aumentando, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada por la junta directiva, esta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, en este contexto y para garantizar la atención en salud de la población, se hace necesario el desarrollo de procesos y subprocesos que permitan atender de manera oportuna y eficaz las necesidades para garantizar la prestación de los servicios de salud, para lo cual se hace necesaria la contratación de personas naturales o jurídicas calificadas para la ejecución de los Procesos y Subprocesos de las áreas administrativas y asistenciales, teniendo en cuenta que la E.S.E. no tiene dentro de su plan de cargos el personal para la realización de estas actividades.

## **8.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se hará de la siguiente manera: La E.S.E. da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

**Artículo 2.2.5.3.1.** Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse



transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto- ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

**Artículo 2.2.5.3.2.** Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**Parágrafo 1°.** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión



de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

**Parágrafo 2°.** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

**Artículo 2.2.5.3.3.** Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional

**Artículo 2.2.5.3.4.** Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

**Artículo 2.2.5.3.5.** Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en



cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

### **8.2.1. Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1 del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

### **8.2.2. Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos**

Los empleos vacantes serán provistos por concurso de méritos, los cuales se reportarán en la segunda convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, una vez la Comisión Nacional del Servicio Civil determine continuar con la etapa de planeación de la convocatoria y emita instrucciones sobre las actividades y procedimientos que se deban adelantar.



### **8.2.3. Racionalización de la Planta de Personal**

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de modificación de funciones, actualización de competencias y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y demás normas que la adicionen o modifiquen.

### **8.2.4. Contratación de Servicios**

Se realizaron estudios previos para la contratación de servicios efectuándose las evaluaciones técnicas correspondientes, para la verificación de los perfiles requeridos por la institución y el cumplimiento de los demás requisitos técnico-legales, con el fin de garantizar de que la totalidad de la población laboral independientemente de su forma de vinculación sea la más idónea y competente para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

## **8.3. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO**

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los costos administrativos y operativos, para lo cual se elaboró una matriz que incluye el cálculo de sueldos, factores de salario, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscalidad del personal de planta teniendo en cuenta las connotaciones de cada servidor público, adicional a ello se proyectaron los Formularios del Certificado de la distribución de aportes patronales con recursos propios y consolidado general.

Con el fin determinar los costos de la contratación para los procesos y subprocesos, las Subdirecciones Científica y Administrativa, realizaron matrices de estudio de costos como referentes para la contratación de servicios y se proyectaron costos de los contratos teniendo en cuenta la trazabilidad del año anterior.



Los costos se encuentran financiados presupuestalmente y fueron aprobadas en junta directiva para apalancar la vigencia 2025, es así como la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal y Contratación con terceros para el desarrollo de las actividades misionales y administrativas.

## **9. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO DE MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA PARA EL 2025**

La modernización de la planta de personal del Hospital San Juan de Dios de Pamplona 2025 se presenta como una necesidad imperante y estratégica en el contexto actual de prestación de servicios de salud, especialmente considerando la creciente demanda de atención médica y los desafíos particulares que enfrenta la población de migrantes en Pamplona y la provincia.

En los últimos años, se ha observado un aumento constante en la demanda de servicios de salud en la comunidad a la que el Hospital San Juan de Dios de Pamplona sirve; factores como el crecimiento demográfico, el envejecimiento de la población y la prevalencia de enfermedades, han contribuido significativamente a este incremento.

La modernización de la planta de personal es esencial para poder hacer frente a esta creciente demanda y garantizar una atención médica oportuna y de calidad; adicionalmente, la situación de migrantes en Pamplona y la provincia añade una capa de complejidad a la prestación de servicios de salud. La llegada de migrantes a la región ha generado nuevas necesidades y desafíos en el ámbito de la atención médica, como la diversidad cultural, barreras lingüísticas y condiciones de salud específicas. La modernización de la planta de personal no solo permitirá hacer frente a la demanda general, sino que también facilitará la adaptación a las necesidades particulares de la población migrante, asegurando una atención inclusiva y adecuada para todos los residentes.



## 10. BIBLIOGRAFÍA

- República de Colombia, Presidencia de la República, Decreto 770 de 2005. (2005). Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá: Presidencia de la República.
- República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.
- Corte Constitucional, Sala Plena, 2003. Sentencia C-681 de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.
- República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991)

