



PLAN DE PREVISIÓN DE **RECURSOS HUMANOS** **2026**

Gestión del Talento Humano



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la administración del empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del Estado, particularmente lo previsto en los artículos 123, 125 y 209 de la Constitución Política, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública – Decreto 1083 de 2015.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como Empresa Social del Estado y entidad prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, requiere contar con un talento humano suficiente, idóneo y debidamente organizado que garantice la continuidad, oportunidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud, en armonía con los principios de legalidad, mérito, eficiencia administrativa, economía y responsabilidad.

En este contexto, el presente Plan Estratégico de Talento Humano constituye un instrumento técnico, jurídico y estratégico que permite identificar, analizar y proyectar las necesidades actuales y futuras del personal de la entidad; articulando la planeación del recurso humano con la misión institucional, la visión estratégica, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano adoptada por la E.S.E.

Así mismo, el Plan incorpora criterios de racionalización del gasto público, fortalecimiento del control interno, garantía del debido proceso disciplinario y observancia del sistema de mérito, aspectos que resultan esenciales para la sostenibilidad institucional y el cumplimiento de los fines del Estado en el sector salud.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos estratégicos para la planeación, provisión, desarrollo y sostenibilidad del talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona durante la vigencia 2026, con el fin de fortalecer el desempeño institucional, garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud y asegurar el cumplimiento de los principios que rigen la función pública

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la cantidad y calidad de los empleos requeridos, de conformidad con los manuales específicos de funciones y competencias laborales.



- Identificar las formas de provisión de los empleos, atendiendo las modalidades de ingreso, ascenso, encargo, nombramiento provisional y concurso de méritos, conforme a la normatividad vigente.
- Proyectar las necesidades de capacitación, formación y fortalecimiento de competencias del talento humano.
- Estimar los costos asociados a la planta de personal y a la contratación de servicios, garantizando su financiación con cargo al presupuesto institucional.
- Fortalecer la estructura organizacional y funcional de la entidad, incluyendo los cargos estratégicos creados para el ejercicio del control interno disciplinario.

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 Y AMBITO DE APLICACIÓN.

3.1 ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano es de aplicación general a todos los servidores públicos que integran la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, así como a los procesos de provisión, administración y desarrollo del talento humano que se adelanten durante la vigencia 2026.

3.2 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.

4. RESPONSABLE



La formulación, implementación, seguimiento y evaluación del presente Plan es responsabilidad de la Gerencia, la Subdirección Administrativa, la Subdirección Científica, la Oficina de Talento Humano y las demás dependencias que, por la naturaleza de sus funciones, intervengan en la gestión del talento humano.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano se sustenta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas vigentes:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 909 de 2004 – Empleo público y carrera administrativa.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 – Modificaciones al régimen de provisión de empleos.
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario.
- Ley 2094 de 2021 – Fortalecimiento de la función disciplinaria.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5.1 ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS (LEY 581 DE 2000)

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 581 de 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público", la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona garantiza la observancia del principio de equidad de género en la conformación de su nivel directivo, asegurando una participación mínima del cincuenta por ciento (50%) de mujeres en los cargos de máxima dirección y decisión.

De conformidad con el artículo 2 de la citada ley, las entidades del Estado deben asegurar que, como mínimo, el treinta por ciento (30%) de los cargos del máximo nivel decisario y otros niveles decisarios sean desempeñados por mujeres, porcentaje que ha sido ampliado y fortalecido por la jurisprudencia constitucional y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, orientados a garantizar una participación paritaria.



En este contexto, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona cumple de manera efectiva y material con la Ley de Cuotas, toda vez que el 50% de los cargos del nivel directivo se encuentran actualmente asignados a personal femenino, conforme a la siguiente distribución:

- Gerencia: 1 cargo – ocupado por hombre
- Subdirección Administrativa: 1 cargo – ocupado por hombre
- Subdirección Científica: 1 cargo – ocupado por mujer
- Oficina de Control Interno de Gestión: 1 cargo – ocupado por mujer

La composición descrita evidencia que la entidad no solo cumple el mínimo legal exigido, sino que adopta un enfoque de equidad real y efectiva, promoviendo la participación de la mujer en los espacios de dirección y toma de decisiones, en armonía con los principios de igualdad, no discriminación y mérito consagrados en los artículos 13, 40 y 209 de la Constitución Política; así mismo, la aplicación de la Ley de Cuotas en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se realiza sin desconocer el sistema de mérito, la idoneidad profesional y los requisitos legales para el ejercicio de los cargos públicos, garantizando que la provisión de los empleos directivos responda tanto a criterios de capacidad técnica como a los mandatos de equidad de género establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano.

5.2 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 2º 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".

6 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1 ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y PLANTA DE PERSONAL.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es una entidad pública descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada mediante Ordenanza No. 060 de 1995 y reestructurada conforme al Acuerdo No. 009 de 2002.

La planta de personal está conformada por ciento dieciséis (116) empleos, distribuidos en áreas directiva, logística y operativa, predominando el componente asistencial, lo cual resulta coherente con la naturaleza misional de la entidad como prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, discriminados de la siguiente manera: en área de dirección (cinco (5) cargos), área de operativa (noventa y cuatro (94) cargos) y área logística (diecisiete (17) cargos).

De los 116 empleos, ochenta y nueve (89) corresponden a cargos de carrera administrativa. Actualmente, la entidad cuenta con veintisiete (27) empleos de período fijo, dos (2) de libre nombramiento y remoción, cuarenta y nueve (49) servidores inscritos en carrera administrativa, treinta (30) vinculados mediante nombramiento provisional y ocho (8) vacantes definitivas sin proveer.



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	2	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
TOTAL	116			

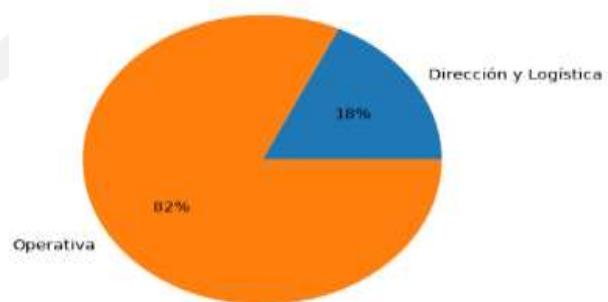
Fuente: Oficina de Talento Humano 2026

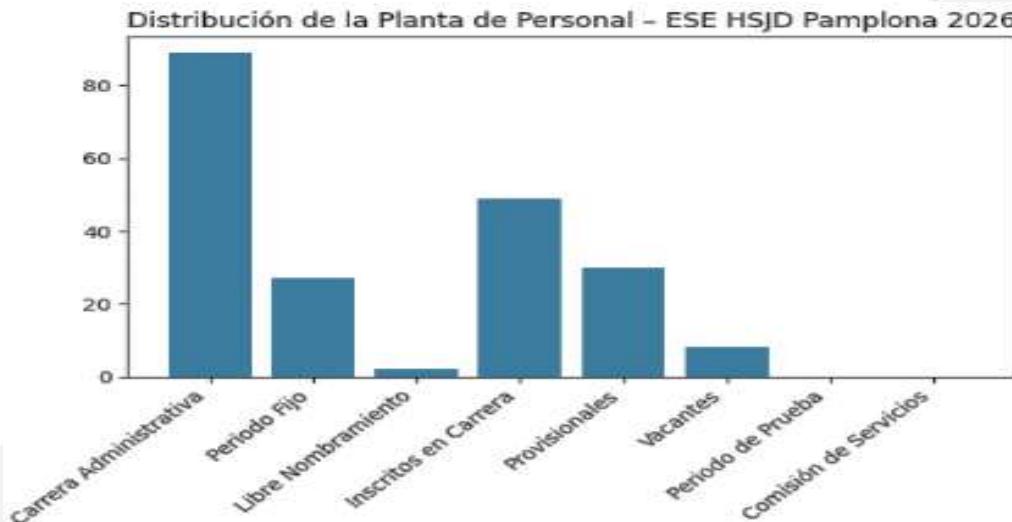
Tabla 2. PLANTA DE PERSONAL

RELACION GLOBAL

Dirección y Logística 18%
Operativa. 82%

Fuente: oficina de talento humano 2026





Fuente: oficina de talento humano 2026

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 área 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.

7 INCLUSIÓN DEL CARGO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona creó el cargo responsable del ejercicio de la función de control interno disciplinario, mediante Acta No 011 de fecha 07 de octubre del 2025 de Junta Directiva, Acuerdos No.021 de fecha 07 de octubre del 2025. Que modifica la estructura organizacional. Acuerdo No 022 de fecha 07 de octubre del 2025, ajuste a la Planta de Personal. Acuerdo No 023 de fecha 07 de octubre del 2025, del manual de funciones y Acuerdo No 024 de fecha 07 de octubre del 2025, del Plan de cargos.

La incorporación de este cargo dentro de la estructura organizacional responde a la obligación legal de garantizar el ejercicio autónomo, técnico e imparcial de la función disciplinaria, asegurando el respeto del debido proceso, la legalidad y los principios que rigen la función pública.



Este empleo se constituye en un eje estratégico del Sistema de Control Interno y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); contribuyendo a la prevención del riesgo disciplinario, al fortalecimiento de la cultura de integridad y a la mejora continua de la gestión institucional.

7.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará en estricto cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017, garantizando el principio del mérito, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de carrera administrativa.

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".

7.2.1. 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.

7.2.2. 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.

7.2.3. 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.

7.2.4. Contratación de Servicios

La contratación de servicios en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona constituye un mecanismo complementario y excepcional de apoyo a la gestión institucional, orientado a garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, cuando las necesidades del servicio no pueden ser satisfechas de manera suficiente con la planta de personal existente.

En atención a lo anterior, y conforme a los principios de planeación, legalidad, eficiencia, economía y responsabilidad consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios, la entidad adelanta procesos de contratación de personas naturales o jurídicas previo desarrollo de los estudios y documentos previos, en los cuales se evalúan de manera rigurosa las necesidades institucionales, la inexistencia de



personal de planta suficiente, la idoneidad técnica requerida y la viabilidad presupuestal.

La contratación de servicios no suple funciones permanentes propias de los empleos de carrera administrativa, sino que se orienta a la ejecución de actividades especializadas, de apoyo técnico, asistencial o administrativo, indispensables para el cumplimiento de la misión institucional, especialmente en áreas críticas donde la demanda del servicio supera la capacidad operativa de la planta aprobada. Para tal efecto, las Subdirecciones Administrativa y Científica, en articulación con la Oficina de Talento Humano, realizan evaluaciones técnicas y jurídicas de los perfiles requeridos, verificando el cumplimiento de los requisitos de formación, experiencia e idoneidad profesional, así como la observancia de las normas que regulan la contratación estatal y la gestión del talento humano.

La E.S.E. garantiza que la contratación de servicios se encuentre debidamente articulada con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el presupuesto institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de manera que este mecanismo contribuya al fortalecimiento institucional, a la racionalización del gasto público y a la prestación eficiente y continua del servicio público esencial de salud.

7.3. 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 2026, 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.



8. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO DE MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA PARA EL 2026.

La modernización de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona para la vigencia 2026 se constituye en una necesidad técnica, jurídica y estratégica, orientada a garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento efectivo de los fines esenciales del Estado en el sector salud.

Desde el punto de vista misional, la E.S.E. es una institución prestadora de servicios de salud de mediana complejidad que atiende una población creciente, caracterizada por el aumento de la demanda de servicios, el envejecimiento poblacional, la mayor prevalencia de enfermedades crónicas y la atención permanente a población migrante y flotante en el municipio de Pamplona y su área de influencia. Estas condiciones generan una presión constante sobre la capacidad operativa, asistencial y administrativa de la entidad, haciendo indispensable revisar y ajustar de manera periódica la estructura de la planta de personal.

El análisis de la planta vigente evidencia que, si bien la estructura organizacional se encuentra formalmente aprobada y alineada con los actos administrativos que regulan su funcionamiento, el número de cargos existentes resulta insuficiente para atender de manera óptima la totalidad de los procesos y subprocesos requeridos para la operación institucional. Esta situación ha implicado la necesidad de acudir de forma recurrente a la contratación de servicios para garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud, particularmente en áreas asistenciales y administrativas críticas.

Desde la perspectiva jurídica y de la función pública, la modernización de la planta de personal se fundamenta en lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, normas que establecen la obligación de las entidades públicas de planificar, organizar y administrar el talento humano conforme a criterios de eficiencia, mérito y racionalización del gasto público. Así mismo, el artículo 209 de la Constitución Política impone a la administración pública el deber de actuar con eficacia, economía y celeridad, principios que solo pueden materializarse mediante una estructura de personal adecuada a las necesidades reales del servicio.

Adicionalmente, la creación e incorporación del cargo de Control Interno Disciplinario dentro de la planta de personal constituye un avance significativo en el fortalecimiento institucional, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021. La función disciplinaria, ejercida de manera autónoma y especializada, permite prevenir riesgos disciplinarios, garantizar el debido proceso, fortalecer la cultura de legalidad y promover el comportamiento ético de los servidores públicos, contribuyendo de manera directa a la mejora del desempeño organizacional.



Desde el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la modernización de la planta de personal se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, en la medida en que busca contar con servidores públicos competentes, comprometidos y alineados con los objetivos institucionales. La adecuada planeación del talento humano se convierte, así, en un factor determinante para la sostenibilidad financiera, la calidad del servicio y la confianza de los usuarios en la institución.

Finalmente, la modernización de la planta de personal para la vigencia 2026 responde a la necesidad de anticipar escenarios futuros, fortalecer la capacidad institucional y garantizar que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona cuente con el talento humano suficiente e idóneo para enfrentar los retos del sector salud, asegurar la continuidad del servicio público esencial de salud y avanzar de manera progresiva hacia estándares superiores de calidad y gestión institucional.

8 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)

