

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS**



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

### INTRODUCCIÓN:

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON requiere para la vigencia fiscal 2024, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “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:

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.

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.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.” Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos la CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

### **OBJETIVO:**

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia temporal que pueda ser objetos de provisión
- Consolidar la información de empleos en vacancia temporal como insumo para el plan de provisión de recursos humanos
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

### **ALCANCE:**

El Plan Institucional de Capacitación, aplica para todos los Servidores Públicos de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington Santa Rosa de Osos. Sin embargo, por la estructura de los colaboradores, los cuáles en su mayoría laboran en la modalidad de prestación de servicios tercerizados, a través de diferentes entidades proveedoras, el PIC se socializará con éstas, para coordinar y articular los programas de capacitación, inducción y reinducción para obtener el beneficio común en el desarrollo de capacidades institucionales, que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

### DEFINICIONES:

**Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el 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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, nivel Técnico y Nivel Asistencial.

**Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

**Vacante:** Según el artículo 1 – Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

**Provisión de empleos:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Unas y otras modalidades deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la Constitución Política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el Estado.

**AMBITO DE APLICACIÓN:** Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente de la Corporación Hospital San Juan De Dios – Uniremington

### **RESPONSABLE:**

La subdirección administrativa y financiera de la entidad, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal. La aplicación de este documento es responsabilidad de la Dirección General.



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

### REQUISITOS LEGALES:

#### **Ley 909 de 2004.**

Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el de provisión de recursos humanos de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

#### **Decreto 1083 de 2015.**

Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional.

#### **Ley 770 de 2005**

El artículo 2o, define el empleo público como "el 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".



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

Código: PL-GT-002

Versión: 01

Fecha de aprobación:

Enero 2024

### DESCRIPCIÓN:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

### PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON

#### CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS – ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024, se tienen las siguientes vacantes:

Tabla 1 Planta de Cargos

| EMPLEO                                                 | PLAZAS<br>CÓDIGO | GRADO<br>NATURALEZA DEL<br>CARGO | VACANTES A<br>LA FECHA | MANERA DE PROVEER      |
|--------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>NIVEL DIRECTIVO</b>                                 |                  |                                  |                        |                        |
| DIRECTOR                                               | 1                | PERIODO                          | N/A                    | Ente Territorial       |
| SUBDIRECTOR<br>ADMINISTRATIVO                          | 1                | Libre nombramiento y<br>remoción | NINGUNA                | Nombramiento ordinario |
| SUBDIRECTOR ASISTENCIAL                                | 1                | Libre nombramiento y<br>remoción | NINGUNA                | Nombramiento ordinario |
| <b>NIVEL PROFESIONAL</b>                               |                  |                                  |                        |                        |
| Profesional Servicio Social<br>Obligatorio – Médico    | 2                | Período Fijo                     | 2                      | Sorteo                 |
| Profesional Servicio Social<br>Obligatorio – Enfermero | 5                | Período Fijo                     | 2                      | Sorteo                 |

|                                                                                                                                                                             |                                                  |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>CORPORACION<br/>HOSPITAL SAN JUAN DE<br/>DIOS - UNIREMINGTON<br/>SANTA ROSA DE OSOS</p> | <p><b>PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS</b></p> | <p><b>Código: PL-GT-002</b></p>                   |
|                                                                                                                                                                             |                                                  | <p><b>Versión: 01</b></p>                         |
|                                                                                                                                                                             |                                                  | <p><b>Fecha de aprobación:<br/>Enero 2024</b></p> |

## PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes de la CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

- Los empleados directivos se nombrarán bajo necesidad del nominador según criterios de evaluación y cumplimiento de requisitos establecidos en el manual de funciones de la entidad
  - Los empleados a nombrar en cargos de servicio social obligatorio se nombrarán de acuerdo con reporte bajo necesidad y sorteo efectuado por la Secretaria Seccional De Salud Y Protección Social De Antioquia
- A. NECESIDADES DE PERSONAL. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
  - B. DISPONIBILIDAD DE PERSONAL. Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
  - C. MEDIDAS DE COBERTURA. Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual. Considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
  - D. FUENTES DE FINANCIACIÓN. Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

## INFORME DE VACANTES

### 1. Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

Los empleos que hacen parte de la planta de cargos se muestran en la Tabla 1 y están descritos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad; allí mismo se reportan las vacantes temporales. La entidad no cuenta con vacantes definitivas para ser reportadas al DAFP para concurso de méritos. Lo anterior partiendo de la planta de cargos aprobado por la Junta Directiva de la entidad.

### 2. Análisis de la planta actual.



CORPORACION  
HOSPITAL SAN JUAN DE  
DIOS - UNIREMINGTON  
SANTA ROSA DE OSOS

## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

**Código: PL-GT-002**

**Versión: 01**

**Fecha de aprobación:**

**Enero 2024**

La planta de cargos aprobada para la entidad está conformada por el siguiente número de personas con los siguientes cargos.,

### 3. Análisis provisión de empleos.

Para la vigencia 2024 se espera proveer los cargos de servicio social obligatorio por sorteo que requiera la entidad para una adecuada prestación de servicios

### 4. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

No se tienen casos de este tipo

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual, si se presentan dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

#### CONTROL DE CAMBIOS:

| NUMERO DE VERSIÓN | TIPO DE MODIFICACIÓN  | FECHA DE APROBACIÓN | ELABORADOR             |
|-------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| 01                | Creación de documento | 30 Enero 2024       | Santiago Varela Macías |

#### REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS DOCUMENTOS:

| ELABORADO POR:                                                       | REVISADO POR:                                                                               | APROBADO POR:                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre y Cargo:</b><br>Santiago Varela Macías<br>Director General | <b>Nombre y Cargo:</b><br>Carlos Andrés Pérez<br>Subdirector Administrativo y<br>Financiero | <b>Nombre y Cargo:</b><br>Santiago Varela Macías<br>Director General |