

E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE



**PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS 2021**

HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

ENERO 2021

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 2 de 16

Contenido

OBJETIVO	3
MARCO NORMATIVO	3
GLOSARIO	3
METODOLOGIA.....	7
CUADRO 1 PLAN DE CARGOS	7
CUADRO No 2 COMPOSICION PLANTA DE PERSONAL DE ACUERDO A LA NARURALEZA DEL CARGO	9
CUADRO No 3 SITUACIÓN DE LOS CARGOS POR TIPO DE PROVISIÓN.	9
FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	9
CUADRO No 4 PROYECCIÓN COSTO PERSONAL DE PLANTA	11
RECURSO HUMANO CONTRATADO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	12
CUADRO No 5 RELACION DE CONTRATISTAS VIGENCIA 2020.....	12
CUADRO 6 RELACION NÚMERO DE PERSONAL DE PLANTA VERSUS NÚMERO DE CONTRATISTAS	14
CUADRO 7 CONSOLIDADO COSTO DE CONTRATISTAS POR MACROPROCESO	15

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 3 de 16

PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, con el objetivo de actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

MARCO NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es el siguiente:

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

DECRETO 648 DE 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

DECRETO 612 DE 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

GLOSARIO

Servidores de carrera: aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba. Servidores de libre nombramiento y remoción: servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

Talento humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo

Servicio activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión

Licencia ordinaria. ARTÍCULO 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 4 de 16

Licencia no remunerada para adelantar estudios. ARTÍCULO 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

Licencia para actividades deportivas. ARTÍCULO 2.2.5.5.8 del Decreto 648 de 2017, La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. ARTÍCULO 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Comisión. ARTÍCULO 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

Encargo. ARTÍCULO 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017, Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Caracterización de servidores: determinación de los atributos particulares de los servidores públicos que integran la entidad y que los describen en cuanto a su edad, género, estudios, experiencia laboral y todas aquellas variables que permitan obtener información relevante para su análisis y para el diseño de programas o actividades que impacten en su bienestar y en su desempeño.

Caracterización de grupos de valor: se refiere al conocimiento detallado de las necesidades y características de los usuarios, ciudadanos y grupos de ciudadanos que reciben directamente los servicios de la entidad, de forma tal que las actividades de diseño, rediseño, comunicación y mejoramiento de otros procedimientos administrativos - OPA y servicios respondan a éstas.

Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período: cuando un servidor de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 5 de 16

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Desarrollo Institucional: creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

Desempeño: medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Encargo: los servidores podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Gerencia pública: en términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad. Gerente público: corresponde a los empleos que conlleva el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Son empleos de libre nombramiento y remoción. Grupos de Interés: individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales. (Adaptado del documento “Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014). Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Horarios flexibles: el Artículo 2.2.5.5.53 establece los horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 6 de 16

en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011). **Objetivos estratégicos:** es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011)

Servidores de carrera: aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba. **Servidores de libre nombramiento y remoción:** servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

Sistema de Control Interno: esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993).

Talento humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Vacante definitiva: se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 7 de 16

Vacante temporal: se da en el caso de que el titular de un empleo se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley que impliquen la separación temporal del titular de un empleo de carrera (licencias, encargos, comisiones, entre otros); o el titular de un empleo de carrera se separe de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

METODOLOGIA

El área de gestión de talento humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, en cumplimiento del artículo 17. de la Ley 909 de 2004, en el que se establece que: *“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. ... presentará ante el comité de gestión y desempeño el presente Plan de Provisión de Recursos humanos, teniendo en cuenta el Acuerdo No 06 del 4 de julio de 2018, Por medio del cual la junta directiva de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, actualizó el Manual de Funciones Requisitos Mínimos y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare. documento que presenta la estructura organizacional y la planta de empleos como se muestra a continuación:*

CUADRO 1 PLAN DE CARGOS

NÚMERO DE CARGOS	DECRETO 785 DE 2005		CARGO	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
	CÓDIGO	GRADO		
NIVEL DIRECTIVO				
1	85	2	GERENTE	PERIODO FIJO
2	90	1	SUBGERENTE	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
3			SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO	
NIVEL ASESOR				



**HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 8 de 16

NÚMERO DE CARGOS	DECRETO 785 DE 2005		CARGO	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
	CÓDIGO	GRADO		
1	105	1	ASESOR	PERIODO FIJO
1	105	1	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
2		SUBTOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL PROFESIONAL				
11	211	4	MEDICO GENERAL	
12	217	4	PROFESIONAL SOCIAL OBLIGATORIO (MÉDICO GENERAL)	PERIODO FIJO
2	222	3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
3	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TESORERA LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
1	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
6	243	1	ENFERMERO	CARRERA ADMINISTRATIVA
6	237	1	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	217	1	PROFESIONAL SOCIAL OBLIGATORIO (BACTERIOLOGO)	PERIODO FIJO
5	217	1	PROFESIONAL SOCIAL OBLIGATORIO (ENFERMERO)	PERIODO FIJO
48		SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TÉCNICO				
1	367	6	TECNICO ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
2	323	5	TECNICO AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA
6	367	4	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	367	1	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA
11		SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL				
1	425	5	SECRETARIO EJECUTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
43	412	4	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	440	3	SECRETARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
13	407	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA
8	412	3	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	472	1	AYUDANTE DE OFICINA	CARRERA ADMINISTRATIVA
68		SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
TRABAJADORES OFICIALES				



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 9 de 16

NÚMERO DE CARGOS	DECRETO 785 DE 2005		CARGO	CLASIFICACIÓN DEL CARGO
	CÓDIGO	GRADO		
1	314	3	TECNICO OPERATIVO	TRABAJADOR OFICIAL
1	487	2	OPERARIO	TRABAJADOR OFICIAL
2			SUBTOTAL TRABAJADORES OFICIALES	
134			TOTAL DE CARGOS PLANTA DE PERSONAL	

CUADRO No 2 COMPOSICION PLANTA DE PERSONAL DE ACUERDO A LA NARURALEZA DEL CARGO

NATURALEZA DEL CARGO	Nº DE CARGOS	PESO PORCENTUAL
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8	6%
CARRERA ADMINISTRATIVA	110	82%
PERIODO FIJO	14	10%
TRABAJADOR OFICIAL	2	1%
TOTAL	134	100%

CUADRO No 3 SITUACIÓN DE LOS CARGOS POR TIPO DE PROVISIÓN.

SITUACION DEL CARGO	Nº DE CARGOS	PESO PORCENTUAL
Vacante definitiva provista mediante nombramiento provisional	70	52%
Inscritos en carrera administrativa	24	18%
Periodo fijo	14	10%
Vacante definitiva provista mediante encargo	8	6%
Vacante temporal provista mediante nombramiento provisional	8	6%
Libre nombramiento y remoción	8	6%
Trabajador oficial	2	1%
TOTAL	134	100%

Como se observa en el cuadro anterior, la planta de personal se encuentra provista en un 100%, sin embargo, solo el 18% se encuentra inscrita en carrera administrativa,

FORMAS DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.

La Provisión de vacantes de E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se harán de acuerdo al Capítulo 3 del decreto 648 de 2017, como se describe a continuación:



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 10 de 16

“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 1º. 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, sólo 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 2º. 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 prepensionados 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 temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 11 de 16

se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacaciones temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

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.

CUADRO No 4 PROYECCIÓN COSTO PERSONAL DE PLANTA

Para la vigencia 2020, el costo total de los 134 cargos de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare se proyectó así:

CONCEPTO DE NOMINA	COSTO
Sueldo	5.348.177.185
Alimentación	23.742.576
Transporte	41.450.448
Bonificación servicios prestados	177.746.260
Prima servicios	248.103.724
Prima vacaciones	267.780.962
B. Recreación	32.453.945
Vacaciones	211.539.389
Indemnización vacaciones	58.803.295
Prima navidad	514.544.461
Total recargos	1.995.146.369
Subtotal costo y gasto nomina	8.919.488.612
Aportes en salud 8,5%	663.770.499
Aportes en pensión 12%	917.634.851
Riesgos profesionales 2,436%	188.965.155
Caja compensación familiar	328.832.263
ICBF	246.624.198
Sena	164.416.132
Auxilio de cesantías	726.420.102



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 12 de 16

CONCEPTO DE NOMINA	COSTO
Interés auxilio de cesantias	87.170.412
Cesantias retroactivas	561.004.427
Subtotal Costo y Gasto inherentes a la nomina	3.323.833.612
ARL contratistas y estudiantes	6.000.000
Salud Ocupacional Bienes	53.000.000
Salud Ocupacional Servicios	40.000.000
Bienestar Social Bienes	87.548.867
Bienestar Social Servicios	52.500.000
Capacitación	15.000.000
Subtotal otros costos y gastos inherentes a la nomina	254.048.867
TOTAL COSTO PERSONAL DE PLANTA	12.497.371.092

RECURSO HUMANO CONTRATADO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Es importante tener en cuenta que la planta de personal no es suficiente para suplir las necesidades de recurso humano, solicitado por las diferentes áreas por lo cual en el momento existen aproximadamente 355 contratistas que apoyan la gestión mediante Contrato de Prestación de Servicios cuyo costo anual asciende aproximadamente a **\$8.872.273.181**, mientras que el número de personal de planta es de 134 cargos con un costo proyectado para la vigencia 2021 de **\$12.497.371.092**, como se muestra en el cuadro número 4.

CUADRO No 5 RELACION DE CONTRATISTAS VIGENCIA 2020

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR CONTRATADO	No DE PERSONAS
ACTIVOS FIJOS AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.553.933	1
ACTIVOS FIJOS PROFESIONAL UNIVERSITARIO	34.703.334	1
ALMACEN - AUXILIAR ADMINISTRATIVO	52.514.700	3
GESTION DOCUMENTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.073.266	1
GESTION DOCUMENTAL TECNICO ADMINISTRATIVO	20.403.400	1
ASIGNACION CITAS- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	53.274.000	3
AUDITORIA CONCURRENTE MEDICO	42.768.000	1
AUDITORIA CONCURRENTE- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.533.466	5
AUDITORIA MÉDICA- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	33.967.865	2
AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.800.976.448	102
CALIDAD TECNICO ADMINISTRATIVO	12.773.800	1
CALIDAD ENFERMERA	34.123.334	1
CALIDAD INGENIERA INDUSTRIAL	34.123.334	1
CAMILLERA AUXILIAR DE ENFERMERIA	26.478.000	2
CARTERA- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.887.395	5
CIG PROFESIONAL UNIVERSITARIO	62.783.334	2



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos
Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 13 de 16

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR CONTRATADO	No DE PERSONAS
CIRUGIA INSTRUMENTADOR	114.099.000	3
COCINA AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	113.182.800	6
COCINA TECNICO DE ALIMENTOS	37.221.600	2
CONSULTA EXTERNA ENFERMERA	39.000.000	1
CONSULTA EXTERNA PSICOLOGA	28.200.000	1
CONTABILIDAD TECNICO CONTABLE	18.842.800	1
COORDINACION DE ENFERMERIA - ENFERMERA DE APOYO	37.200.000	1
COSTOS PROFESIONAL UNIVERSITARIO	34.123.334	1
ENFERMERA	924.050.833	22
EPIDEMIOLOGIA- AUXILIAR DE ENFERMERIA	19.154.937	1
EPIDEMIOLOGA - PROFESIONAL ESPECIALIZADA	40.200.000	1
ESTADISTICA- AUXILIAR ADM	29.414.532	2
FACTURACION- AUXILIAR ADM	352.216.630	21
FACTURACION TECNICO ADMINISTRATIVO	20.750.200	1
FISIOTERAPIA AUXILIAR EN SALUD	21.819.833	1
FISIOTERAPIA FISIOTERAPEUTA	204.493.332	6
IMÁGENES DIAGNOSTICAS- AUXILIAR ADM	13.432.333	1
JURIDICA ASESOR EXTERNO	60.000.000	1
JURIDICA PROFESIONAL DE APOYO	10.266.667	1
JURIDICA REPRESENTANTE JUDICIAL	28.333.333	1
JURIDICA TECNICO ADMINISTRATIVO	33.488.200	1
LABORATORIO CLINICO - AUXILIAR EN SALUD	121.876.280	7
LABORATORIO CLINICO - BACTERIOLOGA	165.253.333	5
LAVANDERIA - SERVICIOS GENERALES	109.128.900	7
MANTENIMIENTO - AUXILIAR	19.494.733	1
MANTENIMIENTO INGENIERO BIOMEDICO	46.856.667	1
MANTENIMIENTO JARDINERIA	29.991.332	2
MANTENIMIENTO TECNICO DE MANTENIMIENTO	180.574.565	10
MEDICO GENERAL	1.304.816.332	21
MENSAJERA	14.027.333	1
PATINADORA - AUXILIAR EN SALUD	52.710.833	3
PLANEACION AUXILIAR ADM	16.027.733	1
PLANEACION COMUNICADORA SOCIAL	34.123.334	1
PLANEACION PROFESIONAL APOYO	35.200.000	1
PLANEACION TECNICO VENTANILLA UNICA	16.068.400	1
PROFESIONAL APOYO JURIDICO	23.100.000	1
REFERENCIA AUXILIAR ADM	66.195.000	4
REFERENCIA AUXILIAR EN SALUD	70.264.767	4
REFERENCIA CONDUCTOR AMBULANCIA	61.553.999	3
REFERENCIA ENFERMERA	37.200.000	1
SEGURIDAD DEL PACIENTE ENFERMERA DE APOYO	17.400.000	1
SERVICIOS GENERALES	525.127.900	35
SERVICIOS GENERALES - INGENIERA AMBIENTAL	27.106.666	1



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 14 de 16

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	VALOR CONTRATADO	No DE PERSONAS
SGSST PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE APOYO	3.800.000	1
SIAU	340.483.800	21
SISTEMAS INGENIERO DE SISTEMAS	29.693.334	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TECNICO ADMINSTRATIVO	20.230.000	1
SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD TECNICO ADMINISTRATIVO	15.606.000	1
SUBGERENCIA SERVICIOS DE SALUD - MEDICO APOYO	58.500.000	1
TALENTO HUMANO AUXILIAR ADM	20.216.800	1
TALENTO HUMANO PROFESIONAL UNIVERSITARIO	27.523.333	1
TECNICO EN IMÁGENES DIAGNOSTICAS	87.686.667	3
TECNICO GOBIERNO DIGITAL	20.854.633	1
TESORERIA AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.209.867	1
TRABAJO SOCIAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	24.132.667	1
TRABAJO SOCIAL TRABAJADORA SOCIAL	31.600.000	1
	\$ 8.872.273.181	354

Como se evidencia en el cuadro anterior durante la vigencia 2020, se contrató 354 personas para el apoyo en diferentes áreas, siendo necesario solicitar a Función Pública acompañamiento y asesoría para el rediseño institucional a través de los lineamientos de la Función Pública. Actualmente se tiene conformado el equipo de trabajo multidisciplinario para el estudio de la formalización laboral de la ESE Hospital San José del Guaviare, mediante resolución 529 del 14 de septiembre de 2020, el cual tiene las siguientes funciones 1) Analizar desde diferentes puntos de vista la planta de personal existente, y cada uno de los contratos de prestación de servicios del personal de apoyo a la gestión de la empresa 2) Documentar el trabajo adelantado con actas e informes que proporcionen información técnica sobre la capacidad instalada de talento humano. 3) Proponer sugerencias a la alta gerencia para adelantar el desarrollo de formalización laboral desde el punto de vista productivo para garantizar los procesos con el mínimo de capacidad instalada.

CUADRO 6 RELACION NÚMERO DE PERSONAL DE PLANTA VERSUS NÚMERO DE CONTRATISTAS

MACROPROCESO	ACTIVIDAD	No DE SERVIDORES	No DE CONTRATISTAS	PESO PORCENTUAL
MISIONAL	AUXILIAR EN SALUD	49	117	239%
MISIONAL	CONDUCTOR AMBULANCIA	1	3	300%
MISIONAL	ENFERMERA	11	22	200%
MISIONAL	MEDICO GENERAL	23	21	91%
MISIONAL	PROFESIONAL	7	14	200%



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 15 de 16

	AREA DE LA SALUD EN			
MISIONAL	TECNICO EN SALUD	2	3	150%
SUBTOTAL		93	180	194%
ESTRATEGICO	ALTA GERENCIA	7		0%
APOYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19	78	24%
APOYO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	7	16	44%
APOYO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO-ASISTENCIAL	0	8	100%
APOYO	SERVICIOS GENERALES	0	52	100%
APOYO	TECNICO ADMINISTRATIVO	8	18	44%
APOYO	TECNICO ALIMENTOS	0	2	100,0%
SUBTOTAL		41	174	424%
TOTAL RECURSO HUMANO		134	354	488
PESO PORCENTUAL RELACION PERSONAL DE PLANTA VS CONTRATISTAS		27%	73%	100%

como se muestra en el cuadro anterior, la relación del número de recurso humano de planta comparado el recurso humano contratado, es evidente que el 73%, no está incluido en nómina. es necesario iniciar con el proceso de formalización laboral de acuerdo a los procesos y teniendo en cuenta la productividad.

CUADRO 7 CONSOLIDADO COSTO DE CONTRATISTAS POR MACROPROCESO

MACROPROCESO	ACTIVIDAD CONTRATADA	No CONTRATISTAS	COSTO TALENTO HUMANO CONTRADO	COSTO TALENTO HUMANO EN NOMINA	PESO PORCENTUAL
MISIONAL	AUXILIAR EN SALUD	117	\$ 2.060.570.265	7.500.441.990	364%
MISIONAL	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD	14	\$ 512.045.665	1.639.651.038	320%
MISIONAL	TECNICO EN SALUD	3	\$ 87.686.667	243.341.345	278%
MISIONAL	ENFERMERA	22	\$ 924.050.833	2.524.579.727	273%
MISIONAL	MEDICO GENERAL	21	\$ 1.304.816.332	3.367.169.667	258%
MISIONAL	CONDUCTOR AMBULANCIA	3	\$ 61.553.999	148.176.670	241%
SUBTOTAL		180	4.950.723.761	15.423.360.438	312%
APOYO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO-ASISTENCIAL	8	\$ 301.880.001	964.116.587	319%
APOYO	TECNICO ADMINISTRATIVO	18	\$ 359.591.998	1.052.182.966	293%
APOYO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	16	\$ 527.848.003	1.536.678.975	291%



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Previsión de Recursos Humanos

Código:

Versión:

Fecha de Aprobación:

Página 16 de 16

APOYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	78	\$ 1.287.872.153	3.111.559.196	242%
APOYO	SERVICIOS GENERALES	52	\$ 796.925.665	1.909.785.783	240%
APOYO	TECNICO ALIMENTOS	2	\$ 37.221.600	67.801.721	182%
SUBTOTAL		174	3.311.339.420	8.642.125.228	261%
TOTAL CONTRATISTAS 2020		354	8.262.063.181	24.065.485.666	291%

Como se observa la formalización laboral, es una prioridad para la empresa sin embargo el precio es demasiado costoso debido a la alta carga prestacional y parafiscal en que se incurre, pues es evidente que formalizar el recurso humano del macro proceso misional hará incrementar los costos de personal en un 312%.por lo tanto se reitera en la necesidad de hacer un estudio de cargas y determinar el recurso humano necesario para garantizar el desarrollo de cada proceso sin incurrir a un mayor déficit presupuestal.