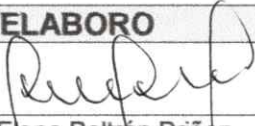
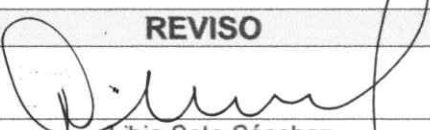
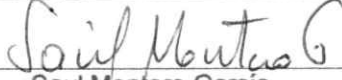
	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>


## PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO 2023



# = Hospital Seguro

ELABORO	REVISO	APROBÓ
 María Elena Beltrán Briñez Profesional Contratista Talento Humano	 Libia Soto Sánchez Subgerente Administrativa y Financiera	 Saul Montero García Gerente




	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO DEL PLAN.....	4
3. ALCANCE DEL PLAN.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. MARCO CONCEPTUAL.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. DESCRIPCION DEL PLAN.....	7
8. ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN ANUAL DE CARGOS.....	8
9. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	9
10. ELABORACION DE NOMINA.....	10
11. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	11
12. DETERMINACION DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO.....	13
13. DETERMINACION DEL TIPO DE PROVISION.....	13
14. ANALISIS DE PERFILES.....	14
15. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL .....	15



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado. A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

El presente documento constituye en una herramienta para la planeación estratégica del Talento Humano en la ESE.


El artículo 15 de la 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” señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Así mismo, artículos 14 y 15 de la citada norma señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

En la previsión del recurso humano se determina la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a partir del análisis de las prioridades institucionales, determinando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, se maneja desde el Proceso de Gestión de



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sean de Periodo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal y se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal.

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo 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.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.
- Mantener actualizada el plan de cargos de la Entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo


## 3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos pretende tener un acogimiento de todo el recurso humano del Hospital, por ende, se llevará a cabo teniendo presente los diferentes centros y dependencias de la institución.

Inicia desde que se realiza el documento que va a Función Pública, hasta que se cubre o suprime la vacante.

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de personal de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco.



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

#### 4. RESPONSABLE

El responsable de detectar las vacantes es la oficina de Talento Humano, hasta que se pasa el informe de vacantes a la Función Pública, quienes, por medio de la convocatoria y demás procedimientos de selección, formalizan la cobertura de estas vacantes o su eliminación.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa, Profesional Area de Talento Humano.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL


- **Servidores Públicos:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961, al definir al servidor público así:

"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 están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento". "

- **Funcionario P+ublico:** 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



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>


a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que .ejercen la función pública".

- **Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.
- **Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **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.
- **Empleos Temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)
- **Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
- **Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

## 6. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encontraba en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública no hace referencia específica a este Plan.

La Ley 909 de 2004 en dicha norma se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.


El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- 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.
- \* 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.

## **7. DESCRIPCION DEL PLAN**

\* El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2023, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “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



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 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”.

- El proceso de Gestión de Talento Humano de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

## **PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO**


- Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Gestión del Talento Humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital.

## **IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO**

- En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.
- Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles
- Ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la Institución, anualmente el área de Gestión del Talento Humano elabora los planes de recursos humanos.





	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

- Igualmente y de forma anual, el área de Gestión del Talento Humano elabora la programación de presupuesto para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para funcionamiento del Hospital.
- Todas las dependencias del Hospital deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.

## **8. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS**

- Anualmente la Junta Directiva o quien haga sus veces fija el plan de cargos para la vigencia y la respectiva asignación del presupuesto.
- Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, y la política salarial del Gobierno Nacional.
- Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.


## **INGRESO**

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el proceso de Gestión del Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

## **SELECCIÓN**

Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>


## VINCULACIÓN

- La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
- La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.
- Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo; de igual manera deben portar el carné de identificación durante la jornada laboral.
- El proceso de Gestión de Recursos Humanos orienta y apoya el cumplimiento de las normas y directrices vigentes en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la Organización con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales.

## 9. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- Los líderes de procesos, jefes y coordinadores de área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de Gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina.
- Cada coordinador del servicio debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 31 de diciembre de cada año. Estos planes serán consolidados en el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- La jornada laboral establecida para todos los funcionarios es de cuarenta y cuatro horas semanales con horario de obligatorio cumplimiento. Para el personal que no labora por el sistema de turnos es de las 7 a las 12 horas y de las 14 a las 18 horas de lunes a jueves; el viernes es hasta las 17 horas.
- No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales; sin embargo, en eventos



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

especiales se podrá autorizar un horario diferente al establecido, en todos los casos a través del jefe inmediato.


- Los cambios de turno, deben ser justificados, concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización, entre personal de planta que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mínimo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar más de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional ni trabajo suplementario.

## 10. ELABORACIÓN DE NÓMINA

El área de Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de la nómina de planta del personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los servidores públicos del orden territorial; para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de ley, parafiscales y las autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social así:

- Al inicio de cada vigencia fiscal se debe solicitar los certificados de disponibilidad presupuestal de cada uno de los conceptos o rubros presupuestales.
- El ingreso de novedades al software SYSMAN de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el 25 del mes a liquidar.
- Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales de 30 días y se realizara con todos los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado.
- La entrega de la nómina mensual a las áreas de contabilidad, presupuesto, costos tesorería y pagaduría se realiza a más tardar el 27 de cada mes.
- Además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente, la nómina de prima semestral y prima de navidad, cesantías e intereses a las cesantías.
- Para los descuentos de los embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la ley.



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

## 11. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

**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



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

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, 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 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 temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

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 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 la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

**PARÁGRAFO.** Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias 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

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 de selección y realizará la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

## **12. DETERMINACION DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO**

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la Subgerencia Administrativa y Financiera de la E.S.E. con el acompañamiento del Profesional de Talento Humano, determinará la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

### 13. DETERMINACION DEL TIPO DE PROVISION

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.


### 14. ANALISIS DE PERFILES

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el área de talento Humano, iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

La E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco para la vigencia 2023 cuenta con la siguiente Planta de Personal y está actualmente conformada por 38 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

TIPO VINCULACION	CARGO	CODIGO	NO. CARGOS	SECCION	ESTADO	MANERA DE PROVEER	VENCIMIENTO O VINCULACION
PF	Gerente ESE	85	1	Gerencia	Proveido	Ente Territorial	31/03/2024
LN	Subgerente Administrativo y Financiero	90	1	Subgerencia Administrativa	Proveido	Nombramiento Ordinario	
LN	Subgerente Científico	90	1	Subgerencia Científica	Proveido	Nombramiento Ordinario	
PF	Asesor	105	1	Control Interno	Proveido	Ente Territorial	31/12/2025
CA	Profesional Especializado	222	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Técnico Administrativo	367	2	Subgerencia Administrativa	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Técnico Administrativo	367	2	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>


CA	Técnico Administrativo	367	1	Subgerencia Administrativa	En Encargo	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Administrativo	407	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Administrativo	407	1	Subgerencia Administrativa	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	1	Subgerencia Científica	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	3	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	2	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	31/01/2023
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	02/07/2023
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	01/11/2023
CA	Odontóloga	214	1	Subgerencia Científica	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Odontóloga	214	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Profesional Universitario Area Salud	237	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Enfermero	243	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	10	Jefatura Enfermería	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	2	Jefatura Enfermería	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	1	Odontología	Provisional	Concurso de Méritos	

Se hace un análisis a enero de 2022, en el que se puede constatar que el nivel de provisión de la planta de la E.S.E HOSPITAL MALVINAS HECTOR OROZCO OROZCO es del 100%; de los treinta y ocho (38) empleos, dieciséis (16) son susceptibles de nominación para vacancias, los cuales se encuentran reportados para concurso en la CNSC.

De igual forma cuenta con 136 colaboradores vinculados a través de contrato de prestación de servicios y 32 colaboradores tercerizado.





	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>


## 15. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2023, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

RUBRO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2023
<b>2</b>	<b>GASTOS</b>	<b>18,500,000,000.00</b>
<b>2.1</b>	<b>Gastos de Funcionamiento</b>	<b>15,262,943,418.00</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>3,415,772,468.00</b>
<b>2.1.1.01</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>3,415,772,468.00</b>
<b>2.1.1.01.01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>2,378,355,525.00</b>
<b>2.1.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>2,378,355,525.00</b>
2.1.1.01.01.001.01	Sueldos	1,792,716,392.00
2.1.1.01.01.001.02	Horas Extras	97,000,000.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de Servicios	162,326,720.00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por Servicios Prestados	55,204,233.00
<b>2.1.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>271,108,180.00</b>
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	183,181,200.00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	87,926,980.00
<b>2.1.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>906,901,849.00</b>
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	245,390,472.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	173,818,253.00
<b>2.1.1.01.02.003</b>	<b>Aportes de cesantías</b>	<b>231,313,175.00</b>
2.1.1.01.02.003.01	Cesantías	206,529,627.00
2.1.1.01.02.003.02	Intereses de Cesantías	24,783,548.00
<b>2.1.1.01.02.004</b>	<b>Aportes a cajas de compensación familiar</b>	<b>91,806,980.00</b>
<b>2.1.1.01.02.005</b>	<b>Aportes generales al sistema de riesgos laborales</b>	<b>49,814,264.00</b>
<b>2.1.1.01.02.006</b>	<b>Aportes al ICBF</b>	<b>68,855,226.00</b>
<b>2.1.1.01.02.007</b>	<b>Aportes al SENA</b>	<b>45,903,479.00</b>
<b>2.1.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>130,515,094.00</b>
<b>2.1.1.01.03.001</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>130,515,094.00</b>



	<b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-TH-Pg-02</b>
	<i>Plan de Previsión Talento Humano (Decreto 612 de 2018)</i>	<b>Ver. 02</b>

2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	100,000,000.00
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	20,000,000.00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	10,515,094.00
2.1.1.01.03.001.04	Apoyo sostenimiento aprendices SENA	0.00

