




**HOSPITAL DEPARTAMENTAL
FELIPE SUÁREZ E.S.E**

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS

**PLAN DE
PREVISIÓN DE
RECURSOS
HUMANOS**

SALAMINA, CALDAS

2023

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

INTRODUCCIÓN


El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera oportuna, los requerimientos de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Por lo tanto, este instrumento es de suma importancia para la gestión estratégica, pues permite disponer en tiempo real de la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, ya que se debe tener en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales. Lo anterior, se enmarca en el propósito de vincular el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y habilidades que le permitan a la institución materializar los principios de la Función Pública de que trata el artículo 209 de la constitución política.

En ese sentido, con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto de contratación del hospital.

OBJETIVO ESTRATEGICO

Determinar la disponibilidad de los funcionarios necesarios para que el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE de Salamina (Caldas) cumpla de manera oportuna las funciones que la Constitución o la Ley le asigna.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

METODOLOGÍA DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:


- A) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- B) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

En consecuencia, el plan de previsión de recursos humanos pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE

La planta de personal permanente aprobada del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., está conformada por un total de 14 empleos, distribuidos de la siguiente forma:

DIRECCIÓN GENERAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gerente	085	01
NIVEL ASESOR			


 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Asesor	105	01
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Profesional especializado	222	03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Médico General	211	04
ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
2	Auxiliar administrativo	407	04
3	Auxiliar área de la salud (auxiliar de enfermería)	412	05
1	Auxiliar área de la salud (auxiliar información)	412	03
1	Secretario	440	06
SUBTOTAL	7		
TRABAJADORES OFICIALES			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
2	Auxiliar de Servicios Generales	412	01
1	Conductor	480	02

De igual manera, contamos con una planta de personal temporal que fue creada por el Acuerdo No. 012 de diciembre de 2021, y en la actualidad se encuentra conformada por 12 cargos públicos cuya denominación es: “**profesional de servicio social obligatorio**”. Estos cargos están sujetos a la metodología de provisión que realice la Dirección Territorial de salud de Caldas y el Ministerio de Salud y Protección Social, la identificación de estos cargos es la siguiente:

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
12	Profesional Servicio Social Obligatorio	217	03

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL


Esta fase estuvo enfocada en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades de la entidad, para lo cual, se realizaron las siguientes actividades:

- Determinación de la estructura de la Planta de personal de la entidad, con información relevante sobre los servidores vinculados actualmente en la entidad.
- Caracterización del personal disponible de la entidad.


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.


Código Completo	Nombre de la Cuenta	Total, presupuesto	Vigencia Actual	CXP
2	Gastos	2.016.678.470	2.016.678.470	0
2.1	Funcionamiento	756.698.849	756.698.849	0
2.1.1	Gastos de personal	756.698.849	756.698.849	0
2.1.1.01	Planta de personal permanente	756.698.849	756.698.849	0
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	465.672.655	465.672.655	0
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	465.672.655	465.672.655	0
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	374.382.336	374.382.336	
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	3.613.680	3.613.680	
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	6.242.928	6.242.928	
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	16.509.358	16.509.358	
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	11.985.639	11.985.639	

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL		Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS		Fecha: Enero 2023
			Página 2

2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	52.938.714	52.938.714	
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	35.820.973	35.820.973	
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	17.117.741	17.117.741	
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	208.958.327	208.958.327	0
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	62.185.200	62.185.200	
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	44.047.850	44.047.850	
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	43.462.781	43.462.781	
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	20.728.400	20.728.400	
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	12.623.596	12.623.596	
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	15.546.300	15.546.300	
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	10.364.200	10.364.200	
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	82.067.867	82.067.867	0
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	82.067.867	82.067.867	0
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	17.117.741	17.117.741	
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	15.000.000	15.000.000	
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	2.079.902	2.079.902	
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los empleados del Estado	47.870.224	47.870.224	
2.4	Gastos de operación comercial	1.259.979.622	1.259.979.622	0
2.4.1	Gastos de personal	1.259.979.622	1.259.979.622	0
2.4.1.01	Planta de personal permanente	296.744.082	296.744.082	0
2.4.1.01.01	Factores constitutivos de salario	187.059.974	187.059.974	0
2.4.1.01.01.001	Factores salariales comunes	187.059.974	187.059.974	0
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	154.411.188	154.411.188	
2.4.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	903.420	903.420	
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1.560.732	1.560.732	

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL		Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS		Fecha: Enero 2023
			Página 2


2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	6.803.847	6.803.847	
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	4.775.197	4.775.197	
2.4.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	18.605.591	18.605.591	
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	12.224.241	12.224.241	
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	6.381.349	6.381.349	
2.4.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	0		
2.4.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	82.444.919	82.444.919	0
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	25.405.626	25.405.626	
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	17.995.652	17.995.652	
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	14.832.080	14.832.080	
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	8.468.542	8.468.542	
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	5.157.342	5.157.342	
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	6.351.407	6.351.407	
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	4.234.271	4.234.271	
2.4.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	27.239.189	27.239.189	0
2.4.1.01.03.001	Prestaciones sociales	27.239.189	27.239.189	0
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	6.381.349	6.381.349	
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	20.000.000	20.000.000	
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	857.840	857.840	
2.4.1.02	Personal supernumerario y planta temporal	963.235.540	963.235.540	0
2.4.1.02.01	Factores constitutivos de salario	708.523.715	708.523.715	0
2.4.1.02.01.001	Factores salariales comunes	708.523.715	708.523.715	0
2.4.1.02.01.001.01	Sueldo básico	428.610.960	428.610.960	

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL		Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS		Fecha: Enero 2023
			Página 2

2.4.1.02.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	190.000.000	190.000.000	
2.4.1.02.01.001.06	Prima de servicio	18.379.671	18.379.671	
2.4.1.02.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	12.501.153	12.501.153	
2.4.1.02.01.001.08	Prestaciones sociales	59.031.931	59.031.931	0
2.4.1.02.01.001.08.01	Prima de navidad	39.886.440	39.886.440	
2.4.1.02.01.001.08.02	Prima de vacaciones	19.145.491	19.145.491	
2.4.1.02.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	0		
2.4.1.02.02	Contribuciones inherentes a la nómina	233.185.162	233.185.162	0
2.4.1.02.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	69.434.976	69.434.976	
2.4.1.02.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	49.183.108	49.183.108	
2.4.1.02.02.003	Aportes de cesantías	48.395.547	48.395.547	
2.4.1.02.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	23.144.992	23.144.992	
2.4.1.02.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	14.095.300	14.095.300	
2.4.1.02.02.006	Aportes al ICBF	17.358.744	17.358.744	
2.4.1.02.02.007	Aportes al SENA	11.572.496	11.572.496	
2.4.1.02.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	21.526.663	21.526.663	0
2.4.1.02.03.001	Prestaciones sociales	21.526.663	21.526.663	0
2.4.1.02.03.001.01	Vacaciones	19.145.491	19.145.491	
2.4.1.02.03.001.02	Indemnización por vacaciones	0		
2.4.1.02.03.001.03	Bonificación especial de recreación	2.381.172	2.381.172	

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A pesar de contar con cuatro (4) cargos en vacancia definitiva y que los mismos no se hayan provisto de manera transitoria, la entidad ha sabido desarrollar sus funciones de


	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

buena manera, aspecto que se debe en gran medida a las capacidades y competencias de cada uno de los colaboradores (funcionarios, contratistas y trabajadores oficiales), aspecto que permite que cada colaborador sea muy eficiente durante el ejercicio de sus funciones públicas; en ese sentido, es imperativo indicar que dichos cargos no se han suplido de manera definitiva por el déficit presupuestal que aqueja al Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, aspecto que ha imposibilitado el desarrollo de un concurso de méritos que tenga por finalidad proveer los cargos vacantes de la institución.

De igual manera, es importante poner de presente la actual situación que está atravesando el país en lo referente a la reforma a la Salud que se viene promoviendo desde el gobierno del presidente Gustavo Petro, que entre otras, pretende promover un óptimo desarrollo del derecho fundamental a la salud, resaltando el papel de la Atención Primaria en Salud (APS), dentro de la que se contempla el Programa de Salud Preventivo y Predictivo que “está fundamentado en el desplazamiento y despliegue del Minsalud en los territorios para brindar la asistencia técnica”. Así pues, dentro de la información presentada por la ministra Corcho indicó que “*el centro de la reforma a la salud es el hospital público*”, de ahí que estas entidades “*no pueden seguir siendo una empresa social del Estado. Los hospitales públicos, serán instituciones sanitarias del Estado - como la denominaremos- es la institución que nunca debió ser empresa*”.

El anterior escenario, nos llena de incertidumbre, ya que no tenemos total certeza de lo que pudiera llegar a ocurrir, razón que incrementa nuestro miedo en el sentido de llegar a invertir determinado dinero para la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en la entidad, y que la reforma a la salud llegue a materializar fuertes cambios en la administración del personal en la Empresas Sociales del Estado, razón por la cual, estamos a la expectativa de lo que pueda llegar a ocurrir en el marco de la reforma la salud, para poder actuar de manera articulada con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y los nuevos preceptos normativos que se llegaren a presentar en la materia; aspecto que también debemos trabajar de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018 y el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, máxime si durante la vigencia 2023 pretendemos adelantar diferentes gestiones administrativas y logísticas necesarias para realizar un rediseño institucional que tenga por finalidad la actualización del manual de funciones a fin de lograr una adecuación estructural de la Entidad de cara a las necesidades del servicio en cada una de las áreas o dependencias administrativas y misionales.

Analizando la distribución de la planta de personal se encontraron los siguientes datos:

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

Del total de cargos de Planta se encuentran 4 vacantes desagregadas en dos (2) asistenciales (auxiliar de enfermería), un (1) asistenciales (auxiliar de información) y un (1) auxiliar de servicios generales.

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

El Hospital Departamental Felipe Suárez de Salamina E.S.E, dará cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, siempre y cuando el factor financiero institucional no sea una limitante para ello, pues como se le ha manifestado a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, la institución a la fecha no cuenta con los recursos económicos para solventar los gastos que requiere un concurso de méritos para proveer las vacancias definitivas, contexto en el cual, estamos a la espera de una respuesta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para lograr tener suma claridad frente al proceder factico que debemos emplear en nuestro caso particular.


No obstante, el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, siempre esta presto a cumplir todos los preceptos normativos que regulan la administración del talento humano que está a disposición del ejercicio estatal, para lo cual, frente a la etapa del ingreso del ciclo de vida del servidor público se debe considerar lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en su CAPÍTULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las Vacancias 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, que corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras de encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

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, 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 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

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 en empleos de carrera.


De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron.

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 el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

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.

METODOLOGIA DE LA PROVISIÓN DE CARGOS PÚBLICOS

1. **Caracterización integral de la planta de persona:** El área de Talento Humano llevará el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.
2. **Determinación de la viabilidad presupuestal:** El Dr. Nilson Hurtado, profesional Especializado de la institución, efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.
3. **Proceso de selección:** Cuando se presenten las vacantes, los cargos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Nota: Para realizar el concurso de méritos que tenga como finalidad proveer los cargos que se encuentren en vacancia definitiva, se debe considerar el factor financiero de la institución, pues nuestro presupuesto se encuentra muy reducido, situación que se ha convertido en una dificultad para poder garantizar la prestación del servicio en salud para la población del norte de Caldas. De manera tal, que el dinero que se llegue a destinar para realizar un concurso de méritos, es fundamental para que el hospital garantice algún servicio de salud que puede determinar el estado de salud de las personas. Ante este escenario, fue que se realizó una solicitud a la CNSC, a fin de lograr obtener ayuda o respaldo económico para realizar el concurso de méritos, dicha solicitud se evidencia a continuación:


Señores
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MAURICIO LIEVANO BERNAL
Director
BOGOTÁ D.C.

REF. SOLICITUD FRENTE A LA PROVISION DE CARGOS DE PLANTA

Atento saludo,

En relación con los lineamientos contenidos en la CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 2022, y específicamente los incluidos en el numeral 1 acerca de la formalización del empleo público a través de la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia, solicito que sean tenidas en cuentas las siguientes consideraciones:

1. Dadas las circunstancias económicas actuales del Hospital Departamental Felipe Suárez Empresa Social del Estado de Salamina Caldas, no se realice o adelante cualquier tipo de concurso de mérito, dado que esto significa apropiar recursos económicos que llevarían a ahondar la crisis financiera por la que atraviesa el hospital en estos momentos; o en caso de realizarlos que sea el Gobierno Nacional quien garantice los recursos para proveer las vacantes mediante concurso de méritos por parte de la CNSC.
2. Tomar en consideración para la provisión de las vacancias definitivas, los cargos por el derecho preferente o en provisionalidad, así como el personal tercerizado o por prestación de servicios que llevan más tiempo prestando los servicios a la institución.
3. Desde el Hospital Departamental Felipe Suárez, consideramos que frente a la situación presupuestal y financiera de la entidad, no contamos con la capacidad para la apropiación de recursos que permitan financiar un concurso de méritos; pues asumir estos costos pondría en riesgo la operación económica y financiera de la Entidad, yendo en contravía de los principios generales de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 literal "j) Adoptar la regulación y las políticas indispensables para financiar


 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

de manera sostenible los servicios de salud y garantizar el flujo de los recursos para atender de manera oportuna y suficiente las necesidades en salud de la población."

La invitación de nuestra entidad, es aunar esfuerzos entre los actores intervinientes en el proceso de formalización del empleo, convocando principalmente al Gobierno Nacional y Departamental, al Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Superintendencia Nacional de Salud, al Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil para encontrar soluciones de fondo a la formalización del empleo de los trabajadores de la Salud en el Hospital Departamental Felipe Suárez, Empresa Social del Estado y en general en toda la red hospitalaria pública Nacional, de manera que se logre este gran cometido pero sin afectar el ya tan reducido presupuesto de los hospitales, siendo reiterativos en que los rubros destinados a adelantar el respectivo concurso méritos, acarrea gastos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, generando un alto riesgo para la estabilidad financiera y económica de la entidad, situación que terminaría afectando gravemente la prestación del servicio de salud a la población.

En este contexto, no encontramos a la espera de una respuesta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para saber cuál es la mejor forma de proceder ante la provisión de los cargos públicos que a la fecha se encuentran vacantes, pues nuestras condiciones financieras particulares nos impiden realizar el respectivo concurso de méritos, razón por la cual, se podría considerar el encargo o los nombramientos provisionales como una alternativa para suplir las vacancias definitivas y así no generar una afectación a la prestación del servicio.

ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		
RESPONSABLE	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN
ÁREA DE TALENTO HUMANO	Caracterización de vacantes definitivas.	Primer trimestre
	Análisis de normatividad en materia de provisión del empleo público para ajustar el reporte de vacantes	Segundo Trimestre

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.ESALAMINA - CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

GERENTE	<p>Estar atentos a los principales aspectos que se lleguen a modificar por medio de la reforma a la salud, a fin de tomar las acciones que sean del caso.</p>	<p>Cuando se dé la directriz de realizar la actividad.</p>
	<p>Continuar con el proceso de rediseño institucional, el cual comprende la realización de las siguientes acciones:</p> <p>a. Diagnóstico: Consiste en la evaluación de la situación actual del Hospital, mediante el estudio sistemático sobre la misión, las responsabilidades, su funcionamiento, entre otras. El propósito de esta fase es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento del Hospital.</p> <p>b. Elaboración de Estudio Técnico: o Análisis Financiero o Análisis Externo o Análisis de la Capacidad Institucional o Identificación de Procesos o Diseño de la Estructura Interna o Diseño de la Planta de Personal.</p>	
	<p>Se identificó la necesidad de desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional en cumplimiento de su misión y de obligaciones legales</p>	