



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

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS



PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2024

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la modernización de la entidades del Estado, caracterizadas por una gestión por procesos, orientadas a la certificación de la calidad del servicio público y a ejercer control sobre la actividad y la gestión pública, para garantizar la sostenibilidad, transparencia y el cumplimiento de los fines constitucionales, se requiere que los servidores públicos desarrollen capacidades que les permitan obtener los resultados y alcanzar los objetivos esperados, en escenarios laborales cambiantes en el corto plazo.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las metas institucionales.

La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y la ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad. Por lo que, la planeación del talento humano entendida desde la identificación aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal.

En la planeación del talento humano ocupa gran importancia el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, calcular su costo y tener el presupuesto asignado. En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y la financiación de esta planta.

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.

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

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 23 cargos públicos, distribuidos de la siguiente forma:

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	Nº CARGO	TIPO
GERENTE	85	01	1	PERIODO FIJO
ASESOR	105	01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
ENFERMERO	243	01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
MEDICO GENERAL	211	02	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
MEDICO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	05	12	PLANTA TEMPORAL
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de Enfer.)	412	05	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
CONDUCTOR	480	02	1	TRABAJO OFICIAL
SECRETARIO	440	06	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	1	TRABAJADOR OFICIAL
TOTAL			23	

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.

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

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 2024.

Código Completo	Nombre de la Cuenta	Total, presupuesto
2	Gastos	2.374.446.077
2.1	Funcionamiento	894.753.804
2.1.1	Gastos de personal	894.753.804
2.1.1.01	Planta de personal permanente	894.753.804
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	533.094.818
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	533.094.818
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	429.539.916
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	4.047.312
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	6.242.928
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	18.922.910
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	13.745.146
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	60.596.606
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	41.007.294
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	19.589.312
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	239.609.183
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	71.337.801
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	50.530.942
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	49.755.516

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	23.779.267
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	14.481.574
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	17.834.450
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	11.889.633
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	122.049.803
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	122.049.803
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	19.589.312
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	35.000.000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	2.386.333
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los empleados del Estado	65.074.158
24	Gastos de operación comercial	1.479.692.273
2.4.1	Gastos de personal	1.479.692.273
2.4.1.01	Planta de personal permanente	345.425.309
2.4.1.01.01	Factores constitutivos de salario	213.162.463
2.4.1.01.01.001	Factores salariales comunes	213.162.463
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	176.243.544
2.4.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	1.011.828
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1.560.732
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	7.755.849
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	5.450.367
2.4.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	21.140.143
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	13.926.015
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	7.214.128

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

2.4.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	0
2.4.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	94.069.587
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	28.997.754
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	20.540.075
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	16.896.899
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	9.665.918
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	5.886.544
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	7.249.438
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	4.832.959
2.4.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	38.193.259
2.4.1.01.03.001	Prestaciones sociales	38.193.259
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	7.214.128
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	30.000.000
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	979.131
2.4.1.02	Personal supernumerario y planta temporal	1.134.266.964
2.4.1.02.01	Factores constitutivos de salario	839.686.130
2.4.1.02.01.001	Factores salariales comunes	839.686.130
2.4.1.02.01.001.01	Sueldo básico	495.699.696
2.4.1.02.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	240.000.000
2.4.1.02.01.001.06	Prima de servicio	21.256.567

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

2.4.1.02.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	14.457.908
2.4.1.02.01.001.08	Prestaciones sociales	68.271.959
2.4.1.02.01.001.08.01	Prima de navidad	46.129.702
2.4.1.02.01.001.08.02	Prima de vacaciones	22.142.257
2.4.1.02.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	0
2.4.1.02.02	Contribuciones inherentes a la nómina	269.684.690
2.4.1.02.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	80.303.351
2.4.1.02.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	56.881.540
2.4.1.02.02.003	Aportes de cesantías	55.970.705
2.4.1.02.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	26.767.784
2.4.1.02.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	16.301.580
2.4.1.02.02.006	Aportes al ICBF	20.075.838
2.4.1.02.02.007	Aportes al SENA	13.383.892
2.4.1.02.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	24.896.144
2.4.1.02.03.001	Prestaciones sociales	24.896.144
2.4.1.02.03.001.01	Vacaciones	22.142.257
2.4.1.02.03.001.02	Indemnización por vacaciones	0
2.4.1.02.03.001.03	Bonificación especial de recreación	2.753.887

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

El Gerente y la asesora de talento humano son los responsables de coordinar el recurso humano de la entidad, para materializar dicho rol se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- 1- Políticas institucionales.
- 2- Planes institucionales.
- 3- Funciones y responsabilidades de cada área.
- 4- Planta de personal del hospital.

En efecto, cada líder de proceso, de manera individual o con su equipo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo. Este análisis se desarrolla en los comités de gestión y desempeño, previa revisión de los planes y programas de las áreas y del presupuesto asignado para el recurso humano anual.

Motivo por el cual, se proyecta para dicho análisis las posibles vacantes futuras que puedan presentar, ya sea porque son cargos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante. No obstante, el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, siempre está 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.

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 10

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.

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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 11

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.
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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 12

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. Para cumplir dicho fin, se diligenciará la siguiente matriz:

Datos	Código
1- Datos del trabajador	Cedula
	Nombre
	Cargo
	Código del Cargo.
	Sexo
	Nivel
	Tipo de nombramiento
	Dirección – teléfono – correo electrónico
Nivel de educación	
2- Tipo de nombramiento o contratación	Periodo
	Libre nombramiento y remoción
	Carrera
	Provisional
	Temporal
	Trabajador oficial
Contrato de prestación de servicios	

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 13

	Listado de colaboradores
3- Perfiles de cada cargo	Edad
	Genero
	Perfil del empleo – requisitos
	Funciones, conocimientos, habilidades
	Competencias y requisitos por niveles para desempeñar el cargo
4- Estadística	Distribución de personal por dependencia
	Numero de cargos por nivel jerárquico
	Ausentismo
	Funcionarios próximos a pensionarse
	Ponderación de la planta de personal por edad y genero
	Vacantes temporales
5- Análisis	Comportamiento de la evaluación de desempeño laboral
	Relación de los programas de selección, capacitación y bienestar

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
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 14

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.

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
GERENTE	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.	Cuando se dé la directriz de realizar la actividad.
	Continuar con el proceso de rediseño institucional, el cual comprende la realización de las siguientes acciones: a. Diagnóstico: Consiste en la evaluación de la situación actual del Hospital, mediante el estudio sistemático sobre la misión, las	

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

	<p>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>	