

# PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2025

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO

MAICAO, LA GUAJIRA



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
1. OBJETIVOS.....	5
2. AMBITO DE APLICACIÓN .....	5
3. RESPONSABLE .....	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	5
5. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	6
6. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL .....	7
7. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	7
8. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	8
DE PERSONAL.....	8
9. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.....	8
10. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	8
11. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	11
12. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL .....	12
13. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. ....	14
14. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO. ....	14
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE PROVISIONES: .....	16
16. ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS: .....	17



## INTRODUCCION

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La dimensión de talento humano orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia transparencia y responsabilidad.

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 finalidades institucionales.

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, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital.

En la planeación del talento humano ocupa una importancia relevante el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, costos de contar con estos funcionarios y presupuesto asignado.





## 1. OBJETIVOS

### ➤ OBJETIVOS GENERALES.

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la ESE Hospital San José de Maicao, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento 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 ESPECIFICOS

J Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.

J Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

J Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente de la ESE Hospital San José de Maicao.

## 3. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Dirección Administrativa, Subgerencia, Profesionales Especializados y Universitarios, Líderes de Programa con personal a cargo.

## 4. MARCO CONCEPTUAL



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 de la ley 909 de 2004, 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 de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo.

Calculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo 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.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión desde La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en donde exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

## 5. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

1. Análisis de las necesidades de personal
2. Análisis de la disponibilidad de personal
3. Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades. Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: Planeación - ejecución de acciones - seguimiento - evaluación, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño



del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

## 6. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO, para la vigencia 2025 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

## 7. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un análisis del estado actual, distribución y estado de provisión de la planta de personal de la ESE HSJM, que se encuentra contemplado en el plan anual de vacantes 2025, en donde se encuentra la Planta de personal aprobada, la situación administrativa actual de la planta de personal (ver tabla 1) y el análisis de vacantes (ver tabla 2). En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo.

**ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL** Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- ✓ Determinación de la cantidad, perfil, y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- ✓ Caracterización del personal disponible en la entidad.



## 8. 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 2025.

## 9. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo a la Resolución "Por la cual se fija el Presupuesto de ingresos y gastos de la ESE Hospital San José de Maicao, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2025.

La Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales según Resolución 0616 y 0617 del 31 de diciembre 2024, suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente.

## 10. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO, está conformada por un total de 470 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.







**ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO EN INTERVENCION**  
**NIT 892120115-1**  
**ASIGNACIONES SALARIAL 2024**

**10.88%**

NIVEL	CODIGO	GRADO	NOMBRE DEL CARGO	N° CARGOS	NO. HORAS/DIA CARGO	ASIGNACION BASICA MENSUAL 2024	VALOR TOTAL ASIGNACION MENSUAL 2024	NUMERO MESES	ASIGNACION BASICA ANUAL 2024	NATURALEZA CARGO
DIRECTIVO	85	03	GERENTE	1	8	18,110,882	18,110,882	12	217,330,584	DE PERIODO FIJO
	90	02	SUBGERENTE	2	8	11,053,411	22,106,822	12	265,281,864	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	9	01	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1	8	7,689,988	7,689,988	12	92,279,856	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	9	01	Director Operativo	2	8	7,689,988	15,379,976	12	184,559,712	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	9	01	Director Técnico	4	8	7,689,988	30,759,952	12	369,119,424	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	6	01	Jefe de Oficina	5	8	7,689,988	38,449,940	12	461,399,280	4 LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION 1 DE PERIODO FIJO
<b>SUBTOTAL</b>				<b>15</b>		<b>59,924,245</b>	<b>132,497,560</b>	<b>12</b>	<b>1,589,970,720</b>	
ASESOR	115	01	Jefe de Oficina Asesora	1	8	6,354,533	6,354,533	12	76,254,396	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	<b>SUBTOTAL</b>				<b>1</b>		<b>6,354,533</b>	<b>6,354,533</b>		<b>76,254,396</b>
PROFESIONAL	205	10	TESORERO GENERAL	1	8	6,472,975	6,472,975	12	77,675,700	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	211	8	Médico General	2	8	5,066,082	10,132,164	12	121,585,968	CARRERA
	214	4	Odontólogo	1	8	4,356,036	4,356,036	12	52,272,432	CARRERA
	215	10	Almacenista General	1	8	6,472,975	6,472,975	12	77,675,700	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
	217	2	Profesional Servicio Social Obligatorio	3	8	3,747,115	11,241,345	12	134,896,140	DE PERIODO FIJO
	217	8	Profesional Servicio Social Obligatorio	4	8	5,066,082	20,264,328	12	243,171,936	DE PERIODO FIJO
	219	1	Profesional Universitario	23	8	3,314,496	76,233,408	12	914,800,896	CARRERA



	219	5	Profesional Universitario	1	8	4,650,839	4,650,839	12	55,810,068	CARRERA
	219	10	Profesional Universitario	9	8	6,472,975	58,256,775	12	699,081,300	CARRERA
	222	12	Profesional Especializado	2	8	7,411,535	14,823,070	12	177,876,840	CARRERA
	237	8	Profesional Universitario Área de la Salud	1	8	5,066,082	5,066,082	12	60,792,984	CARRERA
	237	10	Profesional Universitario Área de la Salud	2	8	6,472,975	12,945,950	12	155,351,400	CARRERA
	243	02	ENFERMEROS	2	8	3,747,115	7,494,230	12	89,930,760	CARRERA
SUBTOT AL				52		68,317,282	238,410,177		2,860,922,124	
TECNICO	314	1	Técnico Operativo	8	8	2,700,840	21,606,720	12	259,280,640	CARRERA
	314	2	Técnico Operativo	2	8	3,319,979	6,639,958	12	79,679,496	CARRERA
	314	4	Técnico Operativo	1		3,918,227	3,918,227	12	47,018,724	CARRERA
	314	5	Técnico Operativo	1	8	4,183,337	4,183,337	12	50,200,044	CARRERA
	367	3	Técnico Administrativo	1	8	3,659,947	3,659,947	12	43,919,364	CARRERA
SUBTOT AL				13		17,782,330	40,008,189		480,098,268	
ASISTEN CIAL	407	8	Auxiliar Administrativo	1	8	2,331,454	2,331,454	12	27,977,448	CARRERA
	407	12	Auxiliar Administrativo	1	8	3,319,979	3,319,979	12	39,839,748	CARRERA
	412	2	Auxiliar Área Salud	9	8	1,510,000	13,590,000	12	163,080,000	CARRERA
	480	6	Conductor	1	8	2,136,447	2,136,447	12	25,637,364	TRABAJAD OR OFICIAL
SUBTOT AL				12		9,297,880	21,377,880		256,534,560	
TOTAL			PLANTA PERMANENTE	93		101,752,025	306,150,779	-	5,263,780,068	
PLANTA TRANSITORIA	105	02	Asesor	1	8	7,689,988	7,689,988	12	92,279,856	DE PERIODO FIJO
	211	13	Médico General	1	8	7,741,318	7,741,318	12	92,895,816	CARRERA
	211	15	Médico General	1	8	9,446,368	9,446,368	12	113,356,416	CARRERA
	213	16	Médico Especialista	1	4	4,737,174	4,737,174	12	56,846,088	CARRERA
	213	17	Médico Especialista	1	8	11,284,768	11,284,768	12	135,417,216	CARRERA
	214	10	Odontólogo	1	4	3,236,488	3,236,488	12	38,837,856	CARRERA
	243	8	Enfermero	1	8	5,066,082	5,066,082	12	60,792,984	CARRERA
	243	9	Enfermero	2	8	5,358,514	10,717,028	12	128,604,336	CARRERA
	243	13	Enfermero	1	8	7,741,318	7,741,318	12	92,895,816	CARRERA



	407	12	Auxiliar Administrativo	3	8	3,319,979	9,959,937	12	119,519,244	CARRERA
	412	3	Auxiliar Área Salud	1	8	1,805,228	1,805,228	12	21,662,736	TRABAJADOR OFICIAL
	412	5	Auxiliar Área Salud	1	8	2,000,654	2,000,654	12	24,007,848	CARRERA
	412	8	Auxiliar Área Salud	3	8	2,331,454	6,994,362	12	83,932,344	CARRERA
	412	11	Auxiliar Área Salud	6	8	2,814,379	16,886,274	12	202,635,288	CARRERA
	440	12	Secretario	1	8	3,319,979	3,319,979	12	39,839,748	CARRERA
<b>SUBTOTAL</b>	<b>PLANTA TRANSITORIA</b>			<b>25</b>		<b>77,893,691</b>	<b>108,626,966</b>		<b>1,303,523,592</b>	
<b>PLANTA TEMPORAL</b>	211	8	Médico General	38	8	5,066,082	192,511,116	6	1,155,066,696	TEMPORAL
	214	4	Odontólogo	2	8	4,356,036	8,712,072	6	52,272,432	TEMPORAL
	219	1	Profesional Universitario	8	8	3,314,496	26,515,968	6	159,095,808	TEMPORAL
	237	1	Profesional Universitario Área de la Salud	31	8	3,314,496	102,749,376	6	616,496,256	TEMPORAL
	242	11	Profesional Especializado Área de la Salud	1	8	7,126,469	7,126,469	6	42,758,814	TEMPORAL
	243	2	Enfermero	46	8	3,747,115	172,367,290	6	1,034,203,740	TEMPORAL
	323	1	Técnico Área de la Salud	11	8	2,700,840	29,709,240	6	178,255,440	TEMPORAL
	407	1	Auxiliar Administrativo	43	8	1,350,000	58,050,000	6	348,300,000	TEMPORAL
	412	2	Auxiliar Área Salud	156	8	1,510,000	235,560,000	6	1,413,360,000	TEMPORAL
	412	1	Auxiliar Área Salud	16	8	1,350,000	21,600,000	6	129,600,000	TEMPORAL
<b>SUBTOTAL</b>	<b>PLANTA TEMPORAL</b>			<b>352</b>		<b>33,835,534</b>	<b>854,901,531</b>	<b>-</b>	<b>5,129,409,186</b>	
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>				<b>470</b>	<b>-</b>	<b>213,481,250</b>	<b>1,269,679,276</b>	<b>-</b>	<b>11,696,712,846</b>	

## 11. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de Diciembre de 2024 se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital San José de Maicao con 106 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes. Analizando la distribución de la planta se encontró lo siguiente:



Por otro lado en el 2024 se presentaron cambios significativos en la estructura de planta de la ESE, que mediante estudios técnicos de cargas laborales y en busca de formalizar al personal de OPS dieron lugar a la creación de la Planta Transitoria y el aumento de cargos en la planta global de la institución.

NATURALEZA CARGO	CARGOS PROVISTO	COMISIÓN	ENCARGO	PROVISIONAL	TOTAL CARGOS PROVISTOS	No. CARGOS	CARGOS VACANTES
CARRERA	9		8	20	37	90	53
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4	3			7	16	9
DE PERIODO FIJO	1				1	10	9
TEMPORAL	59				59	352	293
TRABAJADOR OFICIAL	2				2	2	0
<b>TOTAL GENERAL</b>					<b>106</b>	<b>470</b>	<b>364</b>

Al cierre de la vigencia 2024, de los 470 cargos aprobados por la E.S.E. Hospital San José de Maicao, a 31 de Diciembre de 2024, 106 cargos estaban provistos por funcionarios, quedando 364 en vacancia.

## 12. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

La ESE Hospital San José de Maicao, da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, según 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 CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

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.

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 decarrera.

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.

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 de encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

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

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

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

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en 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.



## 13. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Adicionalmente como mecanismo estratégico para garantizar la cobertura de necesidades actuales se realizará la Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

La ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO, realizó el registro oferta pública de empleos de carrera OPEC, de acuerdo a las indicaciones dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, informando las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en los procesos de meritocracia adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

## 14. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO.

**1.** Provisión transitoria: Los empleos de carrera administrativa convocados a concurso se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional durante el periodo de desarrollo de la convocatoria y hasta que se expida lista de elegibles en firme que ordene nombramiento en periodo de prueba y consecuente terminación de encargo o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente, así como el respectivo respaldo presupuestal para su provisión.

**2.** Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y demás disposiciones sectoriales e internas.

**3.** La selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento SELECCIÓN - INGRESO - PERMANENCIA Y RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS.

Movilidad. Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es establecida en el artículo 2.2.5.4.1. Del Decreto 648 de 2017, definido como "Movimientos de personal", entre los que se encuentran: El traslado o permuta, el encargo, la reubicación o el ascenso.

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir



a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). A través de Formato de Necesidades de Solicitud diseñado por la entidad, con el fin de facilitar los procesos a intervenir y la identificación de las medidas de cobertura de las áreas o servicios de la ESE.

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.

A continuación, se presenta el estado de la planta de la entidad (Aprobada Vs Activos) y los contratos de prestación de servicios discriminados por nivel

TIPO DE VINCULACIÓN	N. PROVISTOS/CONTRATADOS
CARRERA Y PROVISIONAL	37
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7
DE PERIODO FIJO	1
TEMPORAL	59
TRABAJADOR OFICIAL	2
TOTAL VICULADOS PLANTA	<b>106</b>
PERSONAL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	<b>946</b>
<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>1.052</b>

La planta de personal de la ESE Hospital San José de Maicao, se encuentra clasificada de la siguiente manera:

- ) Libre nombramiento y remoción: existen en la planta de personal 16 cargos, de los cuales hay 7 provistos a corte 31 diciembre de 2024.
- ) Carrera Administrativa: en la planta de personal actualmente hay 37 cargos provistos entre provisionales y de carrera.
- ) Periodo Fijo: Existen en la planta de personal 9 cargos, actualmente hay 1 que se encuentra provisto.
- ) Trabajadores Oficiales: Existen en la planta de personal (2) personas inscritas de las cuales (1) están el área asistencial y (1) están el área administrativa.
- ) A 31 de diciembre de 2024, la ESE cuenta con un 1.052 personas entre empleados y prestadores de servicio



CONCEPTO	CANTIDAD	PART. %
Nomina	106	10.08%
Contratista	946	89.92%
TOTAL	1052	100%



De acuerdo con el cuadro anterior, se observa que a diciembre de 2024, la entidad cuenta con un personal de 1.052 entre funcionarios y contratistas por prestación de servicios, de los cuales el 10,8 % del recurso humano se encuentra vinculada a la planta de personal por nomina, y el 89,92 % corresponden a contratistas o colaboradores.

## 15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE PROVISIONES:

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2024.



## 16. ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS:

### ELABORACIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO

CONTROL	FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO
REALIZÓ	27/01/2025	YELKANA FREYLE BUILES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
REVISÓ	29/01/2025	ZENAIDA CARRILLO HERNÁNDEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
APROBÓ	29/01/2025	LARRY JAVIER LAZA	AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR

### CONTROL DE CAMBIOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	MODIFICACIÓN	RESPONSABLE
			22/01/2024		Yelkana Freyle Builes
			27/01/2025		Yelkana Freyle Builes

### Registro de comunicación del documento

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA	FECHA
Zenaida Carrillo Hernández	Subgerente Administrativa Y Financiera		29/01/2025
Larry Javier Laza	Agente Especial Interventor		29/01/2025

