



E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
NIT 846.000.471 - 5

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024

Código: GTH-PL-01

Versión: 1

Fecha Elaboración:
31-01-2024

Página 1 de 12

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024

COPIA CONTROLADA

	ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	SOLEDAD PEREZ	JEIMY CAICEDO	JINNA ISABEL ALOMIA	MAYELY MARTOS MARVEZ
FIRMA				
CARGO	PROF. UNIV. ÁREA ADMINISTRATIVA	AUDITOR DE CALIDAD	PROFESIONAL MIPG	GERENTE

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 2 de 12

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal necesario para que la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús cumpla a cabalidad con su objetivo misional.

2. ALCANCE.

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE.

Los responsables de ejecutar el plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024 son:

- ❖ Gerencia.
- ❖ Profesional en Enfermería.
- ❖ Profesional universitaria de Recursos Humanos.

4. RECURSOS TECNOLOGICOS.

- Equipo de Computo e impresora.
- Video Beam.
- Internet.

5. DEFINICIONES.

Plan de Previsión de Recursos Humanos: instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

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

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5			Código: GTH- PL-01
				Versión: 1
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024			Fecha Elaboración: 31-01-2024 Página 3 de 12

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

6. PRESUPUESTO.

La proyección presupuestal de la planta permanente para la vigencia 2024 es la siguiente:

DENOMINACION DEL CARGO	ASIGNACIÓN AÑO 2024								
	No		ASIGNACION	TOTAL	% INCREMENTO		No		TOTAL ANUAL + PREST SOCIALES + SSS + PARAFISCALES
	CARGO	HORAS	MENSUAL 2023	ANUAL	11.43%	BASE 2024	MESES	TOTAL ANUAL 2024	
ADMINISTRATIVO									
GERENTE	1	8	7,213,644	86,563,728	824,520	8,038,164	12	96,458,000	167,568,000
JEFE DE CONTROL INTERNO	1	8	5,038,495	60,461,940	575,900	5,614,395	12	67,373,000	117,045,000
TECNICO ADMINISTRATIVO TESORERO	1	8	3,100,719	37,208,628	354,412	3,455,131	12	41,462,000	72,033,000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA ADMON	1	8	5,038,495	60,461,940	575,900	5,614,395	12	67,373,000	117,045,000
TECNICO ADMINISTRATIVO AUX DE ALMACEN	1	8	3,100,719	37,208,628	354,412	3,455,131	12	41,462,000	72,033,000

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5							Código: GTH- PL-01	
								Versión: 1	
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024							Fecha Elaboración: 31-01-2024	
								Página 4 de 12	

CELADOR	3	24	1,772,282	21,267,384	202,572	1,974,854	12	71,097,000	135,747,000
AUX. SERVICIOS GENERALES	2	16	1,772,282	21,267,384	202,572	1,974,854	12	47,398,000	90,498,000
TECNICO SANEAMIENTO	1	8	3,100,719	37,208,628	354,412	3,455,131	12	41,462,000	72,033,000
SUB TOTAL ADMINISTRATIVO	11		30,137,355	361,648,260	3,444,700	33,582,055		474,085,000	844,002,000
ASISTENCIAL									
PROFESIONAL SSO MEDICO	2	8	5,211,587	125,078,088	595,684	5,807,271	12	139,376,000	242,134,000
PROFESIONAL BACTERIOLOGO	1	8	4,268,254	51,219,048	487,861	4,756,115	12	57,074,000	99,154,000
PROFESIONAL JEFE ENFERMERIA	1	8	4,599,215	55,190,580	525,690	5,124,905	12	61,499,000	106,841,000
PROFESIONAL JEFE ENFERMERIA	1	8	4,268,254	51,219,048	487,861	4,756,115	12	57,074,000	98,799,000
AUXILIAR AREA DE LA SALUD ENFERMERA	24	8	2,467,806	710,728,128	282,070	2,749,876	12	791,976,000	1,376,040,000
CONDUCTOR	1	8	1,772,282	21,267,384	202,572	1,974,854	12	23,699,000	46,336,000
SUB TOTAL ASISTENCIALES	30		22,587,398	1,014,702,276	2,581,740	25,169,138		1,130,698,000	1,969,304,000
GRAN TOTAL	41		52,724,753	1,376,350,536	6,026,439	58,751,192		1,604,783,000	2,813,306,000

7. PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 5 de 12

- c. Estimación de todos los costos de 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.”

Planta de Personal de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

TOTAL DE CARGOS PROVISTOS								
Tipo de Nombramiento	Denominación Empleo	Código	Periodo	Ocupado	Vacante	Total Cargos Provistos	Total	
Periodo	Gerente Empresa Social del Estado	085	4 Años	1	0	1	4	
	Jefe de Oficina de Control Interno	ND	4 Años	1	0	1		
	Profesional en Servicio Social Obligatorio (Medico)	217	1 Año	2	0	2		
Carrera Administrativa	Inscritos	Técnico Administrativo (Auxiliar en Almacén)	367	NA	1	0	1	31
		Técnico Área de la Salud (Saneamiento)	323	NA	0	1	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Enfermería)	412	NA	1	1	2	
		Auxiliar del Área de Salud (Laboratorio)	412	NA	1	0	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Odontología)	412	NA	1	0	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Farmacia)	412	NA	1	0	1	
	Provisionalidad	Profesional Universitario	219	NA	1	0	1	
		Técnico Administrativo (Tesorero Pagador)	367	NA	1	0	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Enfermería)	412	NA	2	4	6	
		Auxiliar del Área de Salud (Promotores)	412	NA	10	3	13	
		Enfermero Profesional	243	NA	1	1	2	
		Profesional en Servicio Social Obligatorio (Bacteriología)	217	NA	1	0	1	
	Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Servicios Generales	470	NA	0	2	2	

Calidad y Oportunidad en los Servicios

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5		Código: GTH- PL-01			
			Versión: 1			
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024			
						Página 6 de 12

	Celador (Orientador)	477	NA	2	1	3	
	Conductor	480	NA	0	1	1	
TOTAL DE CARGOS PROVISTOS				27	14		41

El proceso de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Sagrado Corazón de Jesús., 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.
- Igualmente, y de forma anualmente, 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.

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 7 de 12

- 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.

VINCULACIÓN DEL PERSONAL.

Ingreso

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

Selección

Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús 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.

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.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 8 de 12

- 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 carnet 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.

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 30 de noviembre 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. Los trabajadores oficiales, de acuerdo a la normatividad vigente.
- 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.

Elaboración De Nómina

El área de Gestión del 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:

- El ingreso de novedades al software COMPUCONTA de nómina debe estar

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 9 de 12

respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el 20 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 y tesorería 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 de servicios y prima de navidad, cesantías, 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.

FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El Hospital Sagrado Corazón de Jesús. 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. 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

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024		Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 10 de 12

procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La

provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 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:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 11 de 12

- Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter 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.

De igual forma cuenta con 220 colaboradores aproximadamente vinculados a través de contrato de prestación de servicios.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-01
		Versión: 1
	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2024	Fecha Elaboración: 31-01-2024 Página 12 de 12

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 institucionales, para lo cual el Hospital Sagrado Corazón de Jesús requiere realizar un estudio técnico de modernización para ampliar la planta de personal de acuerdo con las normas que regulan la materia.

La previsión a corto plazo en vacaciones temporales se encuentra identificada en el plan de vacaciones de la vigencia fiscal y las posibles novedades de personal como licencias, incapacidades, permisos. (LICENCIAS DE MATERNIDAD, INCAPACIDADES, PERMISOS SINDICALES).

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
	1	Creación del Documento	Todos los procesos

COPIA CONTROLADA

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo