

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



CONTENIDO

1	QUIENES SOMOS	3
2	MISIÓN	3
3	VISIÓN.....	3
4	VALORES INSTITUCIONALES.....	4
4.1	CÓDIGO DE ÉTICA	4
4.2	CODIGO DE INTEGRIDAD.....	6
5	INTRODUCCION	7
6	OBJETIVOS	7
8.1	OBJETIVO GENERAL	7
8.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
9	MARCO LEGAL.....	8
10	MARCO CONCEPTUAL.....	10
11	ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	12
12	ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	14
13	DIAGNÓSTICO.....	15
14	PROVISIÓN DE EMPLEOS	15
14.1	Programación de medidas cobertura	15
15	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	16
16	PLAN DE ACCIÓN.....	16
17	INDICADOR	¡Error! Marcador no definido.



1 QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

2 MISIÓN

El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

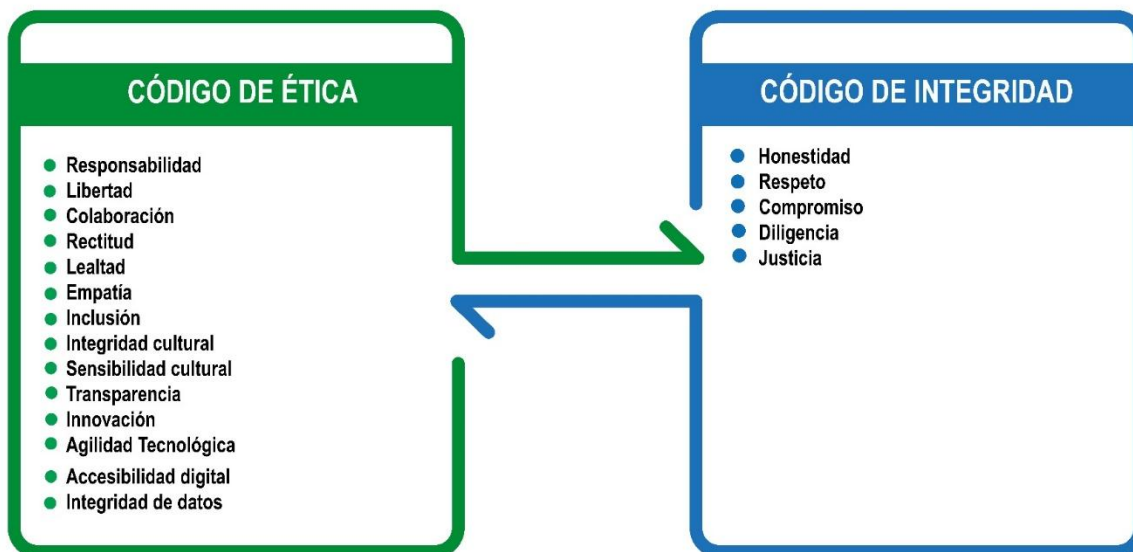
3 VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural



4 VALORES INSTITUCIONALES

SE RELACIONAN



4.1 CÓDIGO DE ÉTICA

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.
- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que



todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.

- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.



- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.
- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

4.2 CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



5 INTRODUCCION

El **Plan Anual de Previsión del Talento Humano y Vacantes** es una herramienta estratégica diseñada para gestionar y actualizar la información sobre los cargos vacantes en la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará**, con el objetivo de planificar de manera eficiente la provisión de los mismos. Este instrumento es esencial para identificar la oferta real de empleos y establecer políticas orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano.

De esta forma, permite programar la provisión de cargos con vacancia definitiva o temporal, definir los procedimientos de selección requeridos, precisar los perfiles necesarios y determinar la cantidad de cargos que deben ser ocupados. Esto asegura el funcionamiento óptimo de los servicios prestados por la entidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción laboral, así como la estabilidad en el empleo, alineándose con las necesidades organizacionales de la vigencia 2025.

6 OBJETIVOS

8.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, asegurando que no se afecte la prestación del servicio público y, de ser posible, incluir también las vacancias temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

8.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, definiendo los procedimientos de selección, los perfiles requeridos y el número de cargos que deben ser objeto de provisión para garantizar la continuidad del servicio público de salud.

Actualizar de manera continua la información sobre los cargos vacantes y las necesidades de talento humano, asegurando que los datos sean oportunos y confiables para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de personal.

Definir y establecer las necesidades de planta de personal para garantizar el cumplimiento de las funciones misionales de la entidad, alineando la estructura organizacional con las prioridades de servicio y las disposiciones presupuestales de la vigencia 2025.



9 MARCO LEGAL

Decreto 909 de 2004

Las funciones específicas de estas unidades de personal son las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de gestión del recurso humano.
- b) Preparar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información utilizada para la planificación del recurso humano y la formulación de políticas.

Decreto 1227 de 2005

Artículo 110 las entidades y organismos sujetos a esta legislación deben cumplir con el artículo transitorio correspondiente. Esto implica que, dentro del mes siguiente a la publicación del decreto, deben enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública la información detallada sobre el número de cargos vacantes de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial. Estos cargos, que han sido provistos temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional, deben ser sometidos a un concurso público de méritos para asegurar la selección de personal adecuada y transparente.

Decreto Ley 4567 de 2011

Artículo 1. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 1083 de 2015



Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”

Artículo 2.2.5.3.3 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.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan



de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano.

Decreto 498 de 2020

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.

10 MARCO CONCEPTUAL

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).



Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.



- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

11 ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** cuenta con una planta de cargos que gestiona principalmente los procesos y subprocesos de la entidad, de acuerdo con el Decreto 770 de 2005. Estos cargos están clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo: Incluye los cargos responsables de las funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos estratégicos.



Nivel Asesor: Agrupa los empleos que proporcionan asistencia, consejo y asesoría directa a los empleados públicos en la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Consiste en empleos que requieren la ejecución y aplicación de conocimientos específicos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley. Estos cargos pueden tener funciones de coordinación, supervisión y control de áreas encargadas de implementar los planes, programas y proyectos institucionales, dada la complejidad y competencias requeridas.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyo trabajo implica el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de la ciencia y la tecnología en funciones específicas.

Nivel Asistencial: Incluye empleos que realizan actividades de apoyo y complementarias a las tareas de los niveles superiores, o trabajos que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



12 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La estructura de la planta de personal de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** se fundamenta en el Acuerdo No. 006 de 2020, el cual introduce modificaciones parciales al Manual de Funciones y Competencias Laborales. Este acuerdo estableció la creación de cuatro cargos estratégicos en la planta de personal, distribuidos de la siguiente manera: dos posiciones de nivel directivo, una de nivel asesor y una de nivel profesional universitario.

NIVEL DIRECTIVO

Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	16	Gerente	\$ 14.061.890	1	1	0
084	03	Subgerente Administrativa y financiera	\$ 6.478.398	1	1	0

NIVEL ASESOR

Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	12	Asesor (Control Interno)	\$ 4.596.902	1	1	0

NIVEL PROFESIONAL

Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
217	24	Profesional Serv.Social	\$ 5.229.017	1	1	0



		Obligat. (Medicina)				
--	--	------------------------	--	--	--	--

El hospital inicia el año 2025 con una planta de personal compuesta por 4 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DEL PERSONAL 2025	
Periodo	3
Libre nombramiento	1

ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	TOTAL
3	1	4

13 DIAGNÓSTICO

En el marco del proceso de construcción del Plan de Previsión del Recurso Humano, el Coordinador de Gestión Humana de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** realizó un diagnóstico sobre los cargos de la planta, concluyendo que, a la fecha, no se registran vacantes disponibles para la vigencia 2025, Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, se realizará el trámite correspondiente.

14 PROVISIÓN DE EMPLEOS

El **Plan de Previsión de Talento Humano** de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** se elabora mediante un análisis integral de las necesidades del personal, la disponibilidad actual de la planta y las estrategias necesarias para subsanar posibles brechas, garantizando la continuidad y calidad en la prestación de los servicios.

14.1 Programación de medidas cobertura

Una vez identificados los requerimientos de personal y analizada la disponibilidad interna en la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará**, el Coordinador de Gestión Humana contrasta ambas informaciones, lo que permite detectar situaciones relevantes, como:



1. **Déficit de personal:** Cuando las necesidades operativas superan la capacidad actual de la planta, lo que podría requerir procesos de selección, contratación o redistribución de funciones para garantizar la continuidad en la prestación de servicios.
2. **Excedente de personal:** Cuando la disponibilidad de recursos humanos supera las necesidades identificadas, lo que podría conllevar a reubicaciones estratégicas, capacitación para nuevas funciones o ajustes en la estructura organizacional.
3. **Inadecuación de perfiles:** Cuando los perfiles existentes no corresponden a los requerimientos específicos de los cargos, indicando la necesidad de formación, promoción interna o modificación de funciones para optimizar el desempeño.

Este análisis es fundamental para garantizar que el talento humano esté alineado con las necesidades institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de los servicios y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del hospital.

15 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

De conformidad con la normativa aplicable, se realizó el análisis de las hojas de vida del personal de la entidad con el propósito de determinar si se generarán vacantes por causales previstas en la legislación vigente. Como resultado de este análisis, se concluye que para la vigencia 2025, ningún servidor ha manifestado formalmente su intención de retiro por los motivos referidos.

En cuanto a las demás causales de desvinculación laboral contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, estas son de naturaleza impredecible. Por lo tanto, en caso de presentarse durante el periodo anual proyectado, se gestionarán oportunamente con el fin de garantizar la continuidad y calidad en la prestación del servicio.

16 PLAN DE ACCIÓN

Actividad	Responsable	VIGENCIA
Actualizar el manual de funciones funcionarios públicos.	PROFESIONAL EXTERNO	2025
Análisis de puestos de trabajo (Cargas laborales).	PROFESIONAL EXTERNO	2025



17 MEDICION DE CUMPLIMIENTO

Indicador tasa de cumplimiento de actividades programadas.

Fórmula:

$$Tasa\ de\ Cumplimiento\ (\%) = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{total de actividades programadas}} \right) * 100$$

Componentes del indicador:

- **Actividades programadas:** Total de actividades planificadas en un período determinado.
- **Actividades realizadas:** Total de actividades efectivamente ejecutadas en el mismo período.

18 METODOLOGÍA DE APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.



Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de Planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño