



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO
E.S.E**

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

CONTENIDO

1. Introducción.....	3.
2. Marco Normativo	¡Error! Marcador no definido.
3. Glosario de Terminos.....	5
4. Objetivo General.....	5
4.1 Objetivos Específicos	5
5. Diagnostico.....	6
6. Metodología.....	7
7. Análisis Necesidades del Personal	8
8. Provisión de vacantes definitivas	<u>9-12</u>
9. Racionalización de la planta de cargos	<u>12</u>
10. Estimación de los costos de personal	13
11. Bibliografía	<u>13</u>



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a 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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

“2. 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.”



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

2. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANCIA TEMPORAL: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

ENCARGO: Desianación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

NOMBRAMIENTO: Es la desianación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.

Niveles jerárquicos de los empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

4. OBJETIVO GENERAL

Este plan tiene como propósito principal determinar la disponibilidad de personal con el cual deba contar el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y fijar el horizonte de la entidad desde la planeación institucional.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las necesidades de personal de la entidad.
2. Definir el mecanismo de provisión del recurso humano de la entidad.



5. DIAGNÓSTICO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en la actualidad cuenta con una planta de personal de 95 empleos, la cual se adoptó desde el año 2007 mediante acuerdo GGH-002-004 del 28 de mayo de 2007 (mediante el cual se adoptó la estructura organizacional del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E), número de cargos que se ha mantenido hasta la fecha. De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, ésta no es suficiente para atender la operación actual del Hospital, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado la entidad mediante un contrato interadministrativo. En este contexto, el Hospital adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que se han fijado desde la alta dirección.



6. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



7. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

7.1 ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL

En la vigencia 2025 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales de la planta de personal del Hospital, que responda a las necesidades propias de la entidad y a los criterios establecidos por normatividad vigente, tanto en materia de empleo público como estándares aplicables al sector salud, así como las disposiciones de la función pública. Se actualizó el Manual de Funciones Institucional.

En septiembre de 2025 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo mediante ACUERDO No. JDH-001-001-011 del 11 de septiembre de 2025, actualizó el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado.

7.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E está conformada por un total de noventa y cinco (95) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	1	3					4
ASESOR	1	1					2
PROFESIONAL		2		6	12	2	22
TÉCNICO			1	2	3		6
ASISTENCIAL			1	10	30	3	44
TRAB OFICIALES	17						17
	19	6	2	18	45	5	95

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 94.47 %. Entre los cargos provistos, se encuentran 47 en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal, y 50 están reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 2 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo y 45 en nombramiento provisional. Igualmente se encuentran vacantes los dos cargos profesionales de los Médicos del Servicio Social Obligatorio.



7.3 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Para el manejo efectivo de la planta global de empleos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, los empleados que hacen parte de la planta ordinaria, podrán ser reubicados en cualquier momento en el área o grupo de trabajo que se requiera para la mejor prestación de los servicios de salud a cargo del Hospital y en tal caso las funciones se asignarán mediante resolución en consideración al área de desempeño.

8. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

En la vigencia 2022 el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, firmó el Proyecto de Acuerdo con La Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se convoca y se establecen reglas del proceso de selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

8.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil

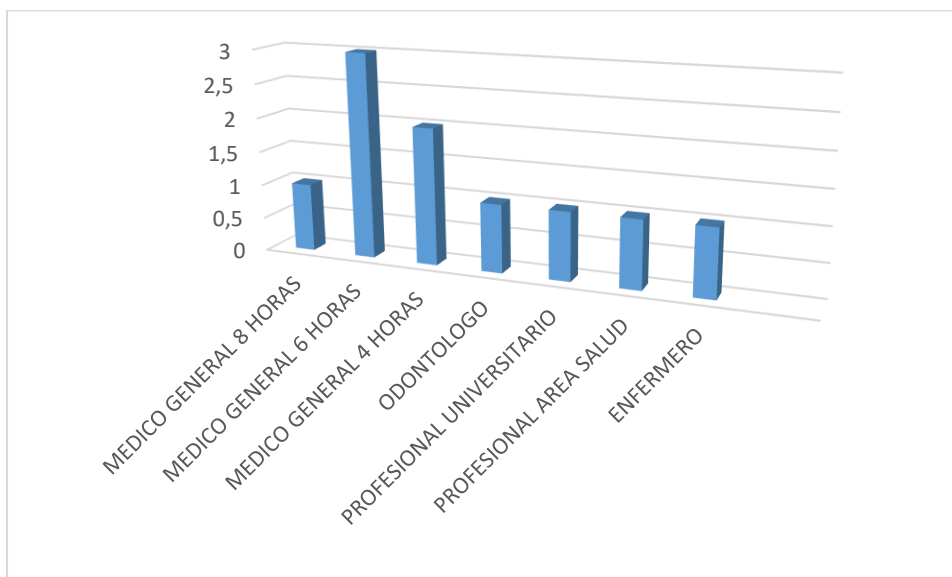


Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

EMPLEADOS DE PLANTA DEL HOSPITAL A DICIEMBRE 2025	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	20 (INCLUIDOS 2 EN ENCARGO)
PERIODO FIJO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
PROVISIONALIDAD	45
TRABAJADORES OFICIALES	17
VACANTES	5
TOTAL EMPLEADOS DE PLANTA	95

VACANTES 2025 POR NIVEL

NIVEL PROFESIONAL	No. CARGOS
MEDICO 8 HORAS	1
MEDICO 6 HORAS	3
MEDICO 4 HORAS	3
ENFERMERÍA	1
ODONTOLOGO	1
PROFESIONAL AREA SALUD	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
TOTAL PROFESIONALES	12



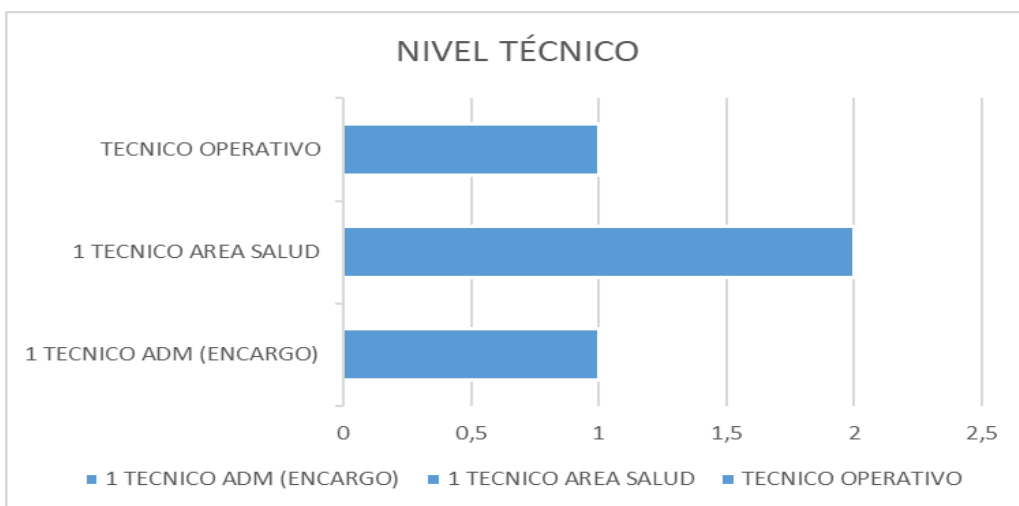
Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

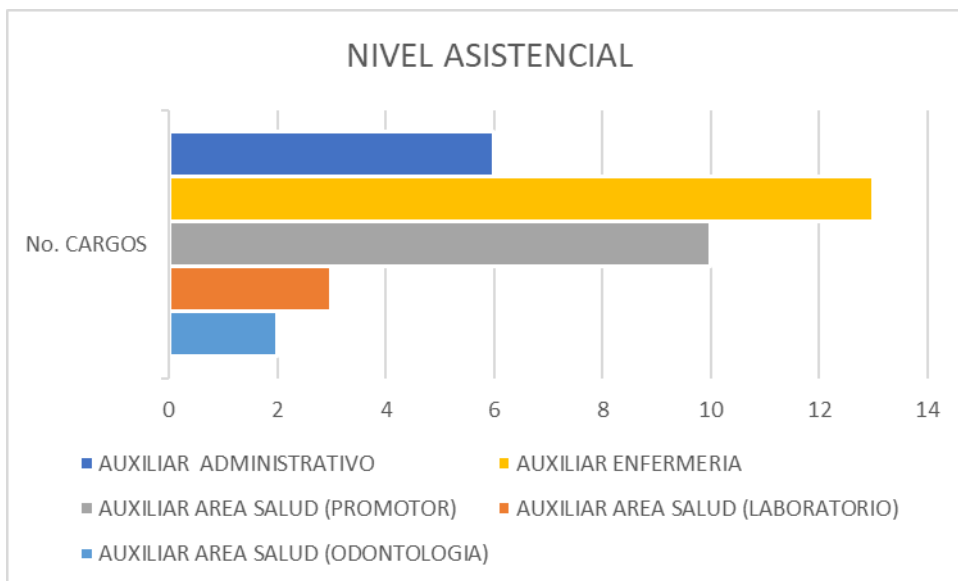
NIVEL TÉCNICO	No. CARGOS
TECNICO AREA SALUD	2
TECNICO OPERATIVO	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL NIVEL TECNICO	4



NIVEL ASISTENCIAL	No. CARGOS
AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	2
AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)	3
AUXILIAR AREA SALUD (PROMOTOR)	10
AUXILIAR ENFERMERIA	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL	34

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS

La Administración del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E gestionará todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de Manual de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio y cumplimiento de las estrategias institucionales, teniendo en cuenta el estudio de cargas de trabajo adelantado por la Escuela Superior de Administración Pública y demás instrumentos que la entidad crea pertinente, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado.

Las políticas de bienestar del Hospital La Buena Esperanza, están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año. La política de Bienestar y Estímulos orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2026, el costo total de la plata de personal del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E provista en un 100%, se precisa que este Hospital asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2026.

11. BIBLIOGRAFIA

- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Claudia S.

CLAUDIA JIMENA SÁNCHEZ ALCALDE
Gerente

REVISÓ Dr. CARLOS EDUARDO ZULETA USMA
Subgerente Administrativo y Financiero

Elaboró Claudia CB.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co