

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



E.S.E.
HOSPITAL De La Vega

PLAN DE ACCIÓN (PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS)

E.S.E.
HOSPITAL De La Vega
2026

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| OBJETIVOS | 3 |
| Objetivos específicos..... | 4 |
| ALCANCE..... | 4 |
| DEFINICIONES | 4 |
| NORMATIVIDAD | 5 |
| CONDICIONES GENERALES..... | 5 |
| RESPONSABLES DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO | 5 |
| LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA..... | 6 |
| PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | 6 |
| ESTRUCTURA DE LA PLANTA | 7 |
| CRITERIOS DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD | 8 |
| ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN | 10 |
| PROYECCIÓN PRELIMINAR DE PLANTA | 10 |
| ANEXOS..... | 11 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 12 |
| CONTROL DE CAMBIOS..... | 12 |

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital De La Vega en cumplimiento de normatividad vigente, especialmente la establecida en la Ley 909 de 2004 que establece:

Artículo 17 de la Ley 909 “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:

1. 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.
2. 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.
3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Plan de Previsión de Recursos Humanos para la E.S.E Hospital de La Vega establece la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la institución, es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes. Se ejecuta proceso de planeación organizacional, así como determinar los lineamientos y la forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la prestación del servicio de Salud, de acuerdo con los requerimientos de las áreas funcionales de la institución, con base a la racionalidad y austeridad en el uso de los recursos presupuestales asignados.

Esta herramienta busca el mejoramiento en los procesos de gestión administrativa y asistencial en la institución y garantizar la vinculación de servidores dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en los procesos de la E.S.E Hospital de La Vega.

OBJETIVOS

Determinar la disponibilidad de personal requerido en la ESE Hospital de la Vega para garantizar el cumplimiento los objetivos y metas institucionales.

Objetivos específicos

- Realizar la proyección de los empleos requeridos de acuerdo a las necesidades de gestión, identificando requisitos y perfiles profesionales de acuerdo al manual de funciones y competencias.
- Identificar y definir las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2026.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital de La Vega y del Puesto de Salud de Nocaima tiene como finalidad establecer las acciones de planeación, organización y provisión del talento humano requerido para garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, de conformidad con la estructura administrativa vigente de la entidad.

El presente plan aplica a todos los procesos, áreas asistenciales y administrativas del Hospital de La Vega y del Puesto de Salud de Nocaima, incluyendo los empleos de planta existentes, necesidades futuras de cargos, contratos por prestación de servicios y procesos de formalización laboral.

Actualmente la entidad cuenta con un único empleo de planta correspondiente al cargo de Gerente, mientras que el resto del personal se encuentra vinculado mediante contratos por prestación de servicios.

DEFINICIONES

- **Planta de Personal:** Conjunto de empleos permanentes creados mediante acto administrativo.
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos:** Herramienta de planeación estratégica del talento humano.
- **Contrato de Prestación de Servicios:** Vinculación civil sin relación laboral.
- **Formalización Laboral:** Proceso de creación de empleos públicos para funciones permanentes.
- **Brecha de Talento Humano:** Diferencia entre recurso humano disponible y requerido.
- **Empleo Público:** Cargo permanente remunerado con recursos públicos.

NORMATIVIDAD

- **Ley 489 de 1998:** "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras 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".
- **Decreto 1083 de 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto 612 de 2018:** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Decreto 785 de 2005:** "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."
- **Decreto 770 de 2005:** "Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004"
- **Ley 1438 de 2011:** "por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones".

CONDICIONES GENERALES

- La entidad reconoce la alta dependencia de contratos por prestación de servicios.
- El plan será actualizado anualmente.
- La implementación estará sujeta a disponibilidad presupuestal.
- Las decisiones se basarán en estudios técnicos.

RESPONSABLES DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

La elaboración de este plan está en cabeza del área de talento humano con el apoyo de la alta gerencia, la participación de los líderes de todas las áreas y la oficina de planeación.

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA

- **Planeación:** El área del talento humano realiza un proceso de planeación del talento humano según las necesidades que se establecen en cada área garantizando la adecuada operación de la entidad en la prestación de servicios de salud.
- **Ingreso:** Los servidores y contratistas que ingresen a la E.S.E deben cumplir el con el proceso técnico de selección y vinculación. Que garantiza la idoneidad y competencias necesarias para la prestación de los servicios.
- **Desarrollo del Talento Humano:** La gestión del talento humano requiere de un proceso de desarrollo que está enmarcado dentro del plan de capacitación y el proceso de inducción y reinducción que tiene el objetivo de promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital de la Vega a través de la implementación de estrategias de apropiación y retención de conocimiento.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital de la Vega se creó bajo Ordenanza 219 del 25 de julio de 2014 acorde a su artículo primero la E.S.E Hospital de la Vega es una entidad de categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden departamental, con persona jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera adscrita a la Secretaria de Salud de Cundinamarca.

La estructura organizacional está contenida en el artículo 9 de la ordenanza que hace referencia a una estructura básica que corresponde a tres áreas: Dirección, Atención al usuario y Logística. La

E.S.E Hospital De La Vega cuenta con un único cargo en la planta de personal de carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente, Código 085 Grado 10.

Respecto a la distribución de los empleos el cargo de Gerente corresponde al nivel directivo, en cuanto a los demás niveles: asesor, profesional, técnico, asistencial y operativo no existen cargos en la planta.

La entidad no cuenta con empleados oficiales y dentro de la categoría de empleados públicos se cuenta con un único cargo carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente.



ESTRUCTURA DE LA PLANTA

| PLANTA ESE HOSPITAL DE LA VEGA | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---------|-------|-------------|--------------|--------------------------------|
| Nº DE EMPLEOS | D E N O M I N A CIÓN D E L E M P LEO | C O D . | GRADO | ACTIV OS | VACAN TES | FORMA DE VINCULA CIÓN |
| EMPLEADOS PUBLICOS | | | | | | |
| NIVEL DIRECTIVO | | | | | | |
| 1 | Gerente Empresa Social del Estado | 85 | 10 | 1 | 0 | LNR |
| NIVEL ASESOR | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| NIVEL PROFESIONAL | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| NIVEL TECNICO | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| NIVEL OPERATIVO | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| TRABAJADORES OFICIALES | | | | | | |
| 0 | | | | | | |
| TOTAL CARGOS PLANTA 1 | | | | | | |

CRITERIOS DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD

Para cubrir las necesidades de personal la E.S.E Hospital De La Vega realiza la provisión del talento humano través de la contratación de persona natural o jurídica mediante contrato de prestación de servicios.

Con el propósito de tener claridad de las necesidades que existen en la ESE en cuanto al talento humano en salud que se requiere para la prestación oportuna y segura de los servicios de salud, el área de talento humano diseño la GUÍA DE PERFILES (TÉCNICO - PROFESIONAL) PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN LA E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD NOCAIMA Código: THM-PL-06 Versión: 5, que contiene la información sobre los perfiles técnicos y profesionales, requisitos de formación académica, experiencia en el área y competencias de deben demostrar el THS. A continuación, se relaciona los cargos de los contratistas:

Contratistas Administrativos:

- gestor administrativa
- apoyo de actividades administrativas del área asistencial
- gestión para el área de gerencia
- abogada cartera
- administrador software citisalud
- apoyo a citas y autorizaciones
- apoyo abogado
- apoyo cartera
- apoyo citas
- apoyo contable
- apoyo contratación
- apoyo de calidad
- apoyo de mantenimiento
- apoyo facturación
- apoyo facturación-citas y tipificación
- apoyo gestión documental
- apoyo gestor administrativa
- apoyo glosas
- apoyo operativa-administrativa a la junta directiva y citas
- apoyo radicación
- área de atención al usuario y gerencia
- auditor y armador de cuentas medicas
- auditor-armador de cuentas médicas y tipificación
- contador público
- control interno

- coordinadora de facturación
- líder MIPG y apoyo profesional de planeación
- líder activos fijos
- líder ambiental
- líder asesor jurídico
- líder calidad
- líder comunicaciones
- líder de almacén
- líder de archivo
- líder de contratación
- líder de planeación MIPG
- líder de sistemas
- líder de talento humano
- líder mantenimiento
- líder SG-SST
- profesional de presupuesto

Contratistas Asistenciales:

- gestor asistencial y médico general
- apoyo trabajo social
- auxiliar de referencia y contra referencia
- auxiliar de enfermería
- auxiliar de farmacia
- auxiliar de odontología
- bacterióloga
- conductor ambulancia y administrativo
- convenios extramurales de salud pública
- coordinador de odontología
- coordinador medico
- coordinadora bacterióloga
- coordinadora jefa de enfermería
- coordinara de salud publica
- especialista anesthesiologo
- especialista en ginecología y obstetricia
- especialista en medicina materno fetal"
- especialista en ginecólogo
- especialista en médico cirujano general
- especialista en medico dermatólogo
- especialista en médico internista
- especialista en medico oftalmólogo
- especialista en medico ortopedia y traumatología

- especialista en medico urólogo
- especialista en pediatría
- especialista en psiquiatría
- especialista en radiología
- fisioterapeuta
- higienista oral
- instrumentadora quirúrgica
- jefe de enfermería
- líder de humanización
- líder SIAU-trabajo social
- líder terapeuta respiratoria
- medico auditor
- médico general
- nutricionista
- odontólogo
- optometría
- psicóloga
- químico farmacéutico
- regente de farmacia
- tecnólogo en radiología
- trabajador social
- vacunadora-auxiliar de enfermería

Desde el área de talento humano y contratación se aprobación de hojas de vida y gestión de contratos desde el aplicativo del SIGEP II.

ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN

La E.S.E. Hospital de La Vega Y Puesto de Salud de Nocaima, realiza anualmente la proyección financiera de la nómina de personal y de la prestación de servicios técnicos asistenciales que garantice contar con el recurso humano necesario para el funcionamiento de la entidad.

PROYECCIÓN PRELIMINAR DE PLANTA

Se realiza un estudio preliminar de mercado para la proyección de dos (2) escenarios ideales para una planta ideal, se encuentra sujeta a posibles modificaciones de acuerdo a estudio técnico formal que se ejecute con alguna empresa:

SALARIO BASE MENSUAL

1. Jefe de Control Interno: Salario básico \$5.000.000 mensuales.

2. Técnico Administrativo – Tesorero: Salario básico \$3.500.000 mensuales.

PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS

Cuando el empleado está en planta, la Institución debe pagar sobre el salario:

El aporte en porcentaje por empleador:

- Salud (EPS) 8.5 %
- Pensión (AFP) 12 %
- Riesgos laborales (ARL) 2.436% (según riesgo, en este caso riesgo 3)
- Parafiscales (ICBF, SENA, Cajas) 9 % (4 % Cajas, 3 % ICBF, 2 % SENA)

El total aproximado de lo que la institución paga por seguridad social y parafiscales suele estar entre 28 % y 35 % del salario.

Primer escenario y segundo escenario:

| Concepto | Salario Mensual | Salario Anual | Prestaciones Sociales (2.5x) | Aportes 30% | Costo Total Anual |
|-----------------------------------|-----------------|---------------|------------------------------|---------------|-------------------|
| Jefe de Control Interno | \$ 5,000,000 | \$ 60,000,000 | \$ 12,500,000 | \$ 18,000,000 | \$ 90,500,000 |
| Técnico Administrativo – Tesorero | \$ 3,500,000 | \$ 42,000,000 | \$ 8,750,000 | \$ 12,600,000 | \$ 63,350,000 |


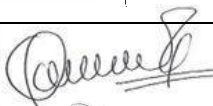

ANEXOS

No aplica.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas. Diario Oficial No. 50.554. Bogotá, 2018.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Bogotá, 2015.
- Ministerio de la Protección Social. Decreto 785 de 2005, Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos públicos. Bogotá, 2005.
- Ministerio de la Protección Social. Decreto 770 de 2005, Manual específico de funciones y requisitos de los empleos públicos. Bogotá, 2005.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 489 de 1998, Organización y funcionamiento de la Administración Pública. Bogotá, 1998.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004, Estatuto del empleo público y carrera administrativa. Bogotá, 2004.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1438 de 2011, Reforma al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Bogotá, 2011.
- Instituto para la Pedagogía, la Educación y la Salud (IPES). Plan Estratégico de Talento Humano 2025. Bogotá, 2025.
- Función Pública. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP. Base de datos de hojas de vida y escalas salariales de empleados públicos. Bogotá, S.F.

CONTROL DE CAMBIOS

| APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN ÚLTIMA VERSIÓN | | | | |
|---|-------------------------|--------------------------------|--------------------|---|
| | CARGO | NOMBRE | FECHA | FIRMA |
| ELABORÓ | Líder de Talento Humano | María Fernanda Cadena Urquijo | 14/01/2026 |  |
| REVISÓ | Asesora de Planeación | Gloria Alexandra Plazas | 23/01/2026 |  |
| APROBÓ | Gerente | Carlos Alberto Mantilla Moreno | 27/01/2026 |  |
| CONTROL DE CAMBIOS | | | | |
| VERSION | FECHA DE APROBACIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | SOLICITO | ESTADO |
| 0 | 27 ENERO 2026 | Plan de acción 2026 | Asesora planeación | APROBADO |