



# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024**

**ALEX ALBERTO ANAYA GOMEZ  
GERENTE**

**EDILBERTO MONTENEGRO  
Jefe Oficina de Talento Humano**

**E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BOSCO  
BOSCONIA, CESAR**

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

---

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

## **CONTENIDO.**

### **1. MARCO DE REFERENCIA**

- 1.1. Política de planeación del recurso humano.
- 1.2. Aspectos generales. Régimen jurídico en la planeación del recurso humano.
- 1.3. Los planes de previsión del recurso humano.

### **2. METODOLOGÍA**

- 2.1. Referente metodológico general
- 2.2. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal
- 2.3. Procedimiento metodológico análisis de disponibilidad de personal.
- 2.4. Procedimiento metodológico identificación fuentes de financiación de personal de planta.
- 2.5. Procedimiento metodológico programación de medidas de cobertura de necesidades de personal.

### **3. ANÁLISIS NECESIDADES DE PERSONAL.**

### **4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

### **5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.**

### **6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL**

- 6.1. Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- 6.2. Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.
  - 6.2.1. El encargo
- 6.3. Provisión de vacantes temporales en empleos de carrera
- 6.4. Racionalización de la planta

### **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

- 7.1. Nivel de provisión de planta de personal
- 7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal.
- 7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas
- 7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

## **1. MARCO DE REFERENCIA**

### **1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.**

La planeación del recurso no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ✓ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ✓ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado
- ✓ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- ✓ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- ✓ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ✓ La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- ✓ El seguimiento y actualización de sus previsiones
- ✓ La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

## **1.2. ASPECTOS GENERALES. RÉGIMEN JURÍDICO EN LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.**

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ✓ Su artículo 14 señala que 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 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de la unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
  - ✓
    - a) 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.
    - b) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
    - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

### **1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.**

La previsión del recurso humano es una función consistente 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 estas labores:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad de personal
- ✓ 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.

## **2. METODOLOGÍA.**

### **2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E:S:E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar para la vigencia 2024 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.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

## **2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.**

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2023, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

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, ya que entre las metas institucionales se proyecta implementar la Reforma y Modernización Administrativa de la entidad y en este caso se adelantaron estudios técnicos para una modernización administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

Así mismo se tendrá en cuenta en la planificación del recurso humano, la implementación y puesta en marcha de los lineamientos relacionados con la nueva legislación nacional, en especial la circular conjunta 100-005-2022, emanada por el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP y la escuela superior de la Administración Pública – ESAP. para el acatamiento de la directriz del gobierno nacional donde se solicita a los organismos y entidades públicas adelantar planes de formalización del empleo público en entidad, con criterios de meritocracia y con vocación de permanencia.

## **2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO 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:

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

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

## **2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO 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 2024.

## **2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.**

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia 2024, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

## **3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.**

La planta de personal permanente aprobada de la E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar, está conformada por un total de 86 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### **EMPLEOS SEGÚN CLASIFICACIÓN Y NIVEL JERÁRQUICO**

<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
DIRECTIVO	1	1,16
ASESOR	1	1,16
PROFESIONAL	24	27,91
TÉCNICO	7	8,14
ASISTENCIAL	53	61,63
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

<b>No</b>	<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>SITUACION ADMITIVA</b>	<b>N° DE CARGOS</b>
<b>1</b>	GERENTE	85	19	Directivo	De Periodo	<b>1</b>
<b>2</b>	ASESOR CONTROL INTERNO	105	7	Asesor	De Periodo	<b>1</b>
<b>3</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Facturadora consulta externa)	407	16	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>4</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Facturadora consulta externa)	407	16	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>5</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Facturadora Urgencias)	407	16	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>6</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Facturadora urgencias)	407	16	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>7</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CUENTAS)	407	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>8</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CUENTAS)	407	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>9</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CONTABILIDAD)	407	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>10</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CONTABILIDAD)	407	24	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>11</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CUENTAS)	407	24	Asistencial	Carrera Admtiva Vacancia	<b>1</b>
<b>12</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (CONSULTA EXTERNA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>13</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>14</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>15</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>16</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>17</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (VACUNACION)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>18</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD	412	21	Asistencial	Provisionalida	<b>1</b>

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

	(VACUNACION)				d	
<b>19</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>20</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (VACUNACION)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>21</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (CONSULTA EXTERNA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>22</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (LABORATORIO)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>23</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>24</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (CONSULTA EXTERNA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>25</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (CONSULTA EXTERNA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>26</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>27</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (VACUNACION)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>28</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>29</b>	AUXILIAR AREA DE SALUD (URGENCIA)	412	21	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>30</b>	CONDUCTOR (URGENCIA)	480	2	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>31</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	367	18	Asistencial	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>32</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO (CARTERA)	367	18	Técnico	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>33</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACION)	367	18	Técnico	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>34</b>	TECNICO OPERATIVO (ARCHIVO)	314	14	Técnico	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>35</b>	TECNICO OPERATIVO (SISTEMA)	314	18	Técnico	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>36</b>	TECNICO AREA DE LA SALUD (FARMACIA)	323	18	Técnico	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>37</b>	ENFERMERO (CONSULTA EXTERNA PIP)	243	11	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>

### TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
 Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
 Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
 Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

<b>38</b>	ENFERMERO (CONSULTA EXTERNA PIP)	243	12	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>39</b>	ENFERMERO (CONSULTA EXTERNA VACUNACION)	243	16	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>40</b>	ODONTOLOGO (AUDITORIA DE LA CALIDAD)	214	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>41</b>	ODONTOLOGO (CONSULTA EXTERNA)	214	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>42</b>	MEDICO (CONSULTA EXTERNA)	211	17	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>43</b>	MEDICO (CONSULTA EXTERNA)	211	17	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>44</b>	MEDICO (CONSULTA EXTERNA)	211	17	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>45</b>	MEDICO (CONSULTA EXTERNA)	211	17	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>46</b>	MEDICO (CONSULTA EXTERNA)	211	19	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>47</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SIAU)	237	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>48</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITORIA)	237	15	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>49</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PRESUPUESTO)	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>50</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (CONTABILIDAD)	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>51</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>52</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RECAUDO)	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>53</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (CONTABILIDAD)	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>54</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>

### TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
 Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
 Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
 Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

	(PLANEACION)					
<b>55</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	219	14	Profesional	Provisionalida d	<b>1</b>
<b>56</b>	JEFE DE ESTADISTICA	407	26	Asistencial	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>57</b>	TECNICO OPERTIVO	314	14	Técnico	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>58</b>	AUDITOR DE CALIDAD	237	13	Profesional	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>59</b>	MEDICO	211	19	Profesional	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>60</b>	MEDICO	211	19	Profesional	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>61</b>	MEDICO	211	19	Profesional	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>62</b>	ENFERMERO	243	16	Profesional	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>63</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>64</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>65</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>66</b>	AUXILIAR DE ODONTOLOGIA	412	21	Asistencial	Carrera Administrativ a	<b>1</b>
<b>67</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

					Administrativa	
<b>68</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>69</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>70</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>71</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>72</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>73</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>74</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>75</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Admtiva	
					Vacancia	
<b>76</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	21	Asistencial	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>77</b>	TECNICO EN IMÁGENES DIAGNOSTICAS	323	18	Técnico	Carrera	<b>1</b>
					Administrativa	
<b>78</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>79</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>80</b>	CONDUCTOR	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
 Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
 Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
 Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

<b>81</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>82</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>83</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>84</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>85</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
<b>86</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1	Asistencial	Contrato de Trabajo	<b>1</b>
	<b>TOTAL CARGOS</b>					<b>86</b>

#### **4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

Al mes de diciembre de 2023 se encuentra provista la planta de personal de la E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar, con 86 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

#### **PLANTA DE PERSONAL PROVISTA.**

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a disminuirse en el mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera tendera a aumentarse toda vez que se adelanten nuevos concursos de mérito, por parte de la Comisión Nacional de servicio Civil, como resultado dará un tránsito de algunos empleados en provisionalidad a derechos de carrera administrativa.

Se prevé además unas modificaciones (supresiones y/o creaciones de cargos) en la planta de personal debido a un proceso de rediseño institucional y análisis de cargas laborales que viene adelantando la E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar, en virtud de la circular conjunta 100-005-2022, emanada por

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP y la escuela superior de la Administración Pública – ESAP. Para el acatamiento de la directriz del gobierno nacional donde se solicita a los organismos y entidades públicas adelantar planes de formalización del empleo público en entidad, con criterios de meritocracia y con vocación de permanencia.

## **5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.**

De conformidad con el Acuerdo Nro. 005 del 30 de Noviembre de 2022 " POR EL CUAL SE FIJA EL PRESUPUESTO DE INGRESOS, GASTOS E INVERSIONES DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DEL MUNICIPIO DE BOSCONIA - CESAR PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023 DE ACUERDO AL ESTATUTO ORGÁNICO DE PRESUPUESTO DECRETO 111 Y DECRETO 115 DE 1996 Y DEMÁS NORMAS QUE LO REGULAN ", la E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar, cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

GASTOS DE PERSONAL	\$ 8,452,768,439
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 1,892,901,365
COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PERMANETE	\$ 6,559,867,074

## **6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.**

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- ✓ Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- ✓ Racionalización de la planta de personal.

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

- ✓ Según la necesidad del servicio contratar los apoyos por CPS o por la modalidad que defina el gobierno, ya que la planta de personal no cubre la totalidad de las necesidades del talento humano.

### **6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

La E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar. Proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes.

### **6.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.**

La E.S.E Hospital San Juan Bosco de Bosconia, Cesar en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

**6.2.1.** El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa, los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

### **6.3. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.**

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el plan para las vacantes definitivas.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

#### **6.4. PROVISIÓN DE VACANTES EN EL CARGO DE JEFE DE CONTROL INTERNO MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Los nuevos nombramientos se harán bajo la nueva regulación a la decreto 989 de 2020, en lo relacionado con las competencias y requisitos para el empleo, Queremos compartirles que ya se encuentra listo el decreto sobre competencias y requisitos para los jefes de control interno, haciendo que el mérito, la capacidad y la experiencia sean los factores determinantes para su desempeño, convirtiéndola en una función especializada de alto nivel en el Estado.

#### **6.5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.**

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades 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 funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Entidad y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la E.S.E reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede de trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

#### **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

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 cada año.

Para el seguimiento y evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

7.1. Nivel de provisión de la planta de personal (Ok) = (Número de empleos provistos / Números de empleos de la planta). Línea base a 01 de enero de 2024: 100%

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal (%) = (Número de vacantes a primero (01) de enero de 2024 menos número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 31 de Diciembre de 2024).

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a primero (01) de enero de 2024 menos número de vacantes definitivas a la fecha / número de vacantes definitivas a 31 de Diciembre de 2024).

7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso).

**EDILBERTO MONTENEGRO GARCIA**

Jefe Oficina Talento Humano

**Original Firmado**

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)