



Hospital Regional
José David
Padilla Villafañe
Empresa Social del Estado

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026



**HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

ENERO 2026

Calle 5ª No. 30A – 56 Conmutador 5654854 – Extensión 149, Aguachica – Cesar
www.hospitalregionaldeaguachica.gov.co gestionhumana@hospitalregionaldeaguachica.gov.co

Trabajamos por su Bienestar



Hospital Regional
José David
Padilla Villafañe
Empresa Social del Estado

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026

**HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFañE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**MARIA TERESA HERNANDEZ PRADA
Gerente Empresa Social del Estado**

**DIANA MARCELA BECERRA ORTIZ
Jefe de Oficina Gestión del Talento Humana**

2026



1. INTRODUCCION

La Ley 909 de 2004 Con el objeto de que las entidades cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; evitando tanto el exceso como el déficit. La ley consagra como uno de los principios la planeación del recurso humano, asignándole a las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos.¹ Estos planes tienen afinidad con el plan de previsión de recursos humanos ya que el principal objetivo es tener siempre bien capacitado a los miembros de la organización para que si alguna vez se necesita un vacante se pueda recurrir a esta planilla para suplir esta necesidad y así evitar demoras a la hora de ocupar un puesto, esto permite aumentar la efectividad en la empresa y permite la posibilidad de escalar puestos a personas que ya son de confianza y ahorro de dinero debido a que estas ya cuentan con un previa capacitación.

La planificación del recurso humano consiste en estudiar las futuras necesidades de personal de una organización. Los empleados dejarán sus puestos por muchas razones, incluyendo mejores puestos, jubilación y aprovechamiento de oportunidades educativas. Las empresas también eliminan personal debido a las condiciones económicas y para permitir cambiar el enfoque a nuevos proyectos.²

La información presentada en este plan de previsión de recursos humanos del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E. se maneja desde el área de recursos humanos, ya que esta cuenta con la información correspondiente de los empleos cualquiera que sea su naturaleza.

¹ Reglamentación de la Ley 909 de 2004 (23 de septiembre de 2004). Disponible en internet; <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>; Citado el 25 de enero de 2019.

² Técnica de previsión en la planificación de los recursos humanos (01 de febrero de 2018). Disponible en internet; <https://www.cuidatudinero.com/13173364/tecnicas-de-prevision-en-la-planificacion-de-los-recursos-humanos>; Citado el 25 de enero de 2019.



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Fijar los lineamientos para la previsión de recursos humanos del hospital regional José David Padilla Villafañe E.S.E. con el fin de aumentar el desempeño organizacional por medio de la identificación, utilización y el crecimiento de la capacidad de los funcionarios, en relación con lo establecido por la ley.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Establecer las necesidades del personal de la ESE para estudiar los requerimientos presentes y futuros.
- Alimentar constantemente la base de datos de entidad con el fin ser eficaces y eficientes en las funciones de cada cargo.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a todo el personal de la planta contratado por el Hospital Regional José David Padilla Villafañe ESE

4. RESPONSABLE

Es responsabilidad de la Gerencia, la subgerencia administrativa y el área de recursos humanos la aplicación de este documento.

5. MARCO CONCEPTUAL

En el artículo 17 de la ley 909 de 2004 establece como un deber del área de recursos humanos a las cuales se les aplica esta ley, que 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.

Este artículo también establece que Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica esta 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.³

6. NORMATIVIDAD

Con referencia a la norma se tienen en cuenta las siguientes disposiciones.

- Ley 489 de 1998, por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

En esta norma se señalan las reglas relacionadas a los principios de la función administrativa de las entidades de orden nacional.

Su artículo 2º describe el ámbito de aplicación que tiene dicha Ley “se aplicara a todos los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de la Administración Pública y a los servidores públicos que por mandato constitucional o legal tengan a su cargo la titularidad y el ejercicio de funciones administrativas, prestación de servicios públicos o provisión de obras y bienes públicos y, en lo pertinente, a los particulares cuando cumplan funciones administrativas.”⁴

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, las obligaciones constitucionales y legales del plan de previsión y demás disposiciones.

Esta norma tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

En el artículo 14 indica las funciones que le corresponden al departamento administrativo de la función pública.

³ Artículo 17 Planes y Plantas de Empleo de la Ley 909 de 2004 (23 de septiembre de 2004). Disponible en internet; http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html; Citado el 25 de enero de 2019.

⁴ Ley 489 de 1998 Normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional (29 de diciembre). Disponible en internet; http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html; Citado el 25 de enero de 2019.



En el artículo 17 como anteriormente se ha mencionado se establece como un deber del área de recursos humanos que deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. • Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que: “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: 1. ... 2. ... 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.

7. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Regional José David Padilla Villafañe, E.S.E. se responsabiliza de suplir las necesidades del personal y la realización de los planes de gestión del talento humano, con el objetivo de integrar las prácticas y los tramites del personal. La oficina del talento humano es la encargada de apoyar, orientar y asesorar a los miembros para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

8. POLITICA DE INGRESO

En pro del desempeño de los objetivos institucionales, el área de Gestión Humana revisa que el personal cumpla con los requisitos de idoneidad y experiencia necesarios para el cargo.

8.1. SELECCIÓN.

Todo aspirante a un cargo en el Hospital Regional José David Padilla Villafañe ESE, debe contar con el perfil requerido en el manual de funciones y las más altas competencias; Esto se logra con acciones de verificación de idoneidad mediante una comunicación directa con los centros educativos donde desarrollo el profesional sus estudios, así como también con la verificación en línea del registro de los profesionales, de igual manera la experiencia y los antecedentes.

8.2. VINCULACIÓN.

Este proceso va acompañado del reconocimiento institucional mediante una inducción del aspirante de manera integral que se divide en dos fases, la general y la específica, tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial.



9. POLITICAS DE DESARROLLO

El hospital para dar cumplimiento a los objetivos institucionales facilita, motiva y orienta el desempeño de los trabajadores en pro de mejorar su rendimiento por medio de la evaluación de su desempeño, su formación y capacitación, los estímulos y como mantener una buena convivencia laboral.

9.1. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Se busca fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, a través de la actualización de los procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Gerentes Públicos de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

9.2. FORMACION Y CAPACITACION

Se realizará al culminar cada vigencia, y tiene como objetivo “Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE E.S.E., que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

9.3. ESTIMULOS

tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

10. POLITICA DE DESVINCULACION

Con relación a la desvinculación de empleados el hospital se sujeta a lo establecido en las leyes.

La Oficina de Talento Humano solicita al funcionario el trámite del inventario de su puesto de trabajo.

El Hospital garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tenga derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.



11. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Acuerdo 0149 del 14 de mayo de 2023, y está actualmente conformada en los niveles de directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	NO CARGOS
DIRECTIVO	085	19	GERENTE DE E.S.E.	1
	090	10	SUBGERENTE	2
	006	05	JEFE DE OFICINA	1
TOTAL NIVEL				4
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	NO CARGOS
ASESOR	105	06	ASESOR	1
TOTAL NIVEL				1
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	NO CARGOS
PROFESIONAL	211	14	MEDICO GENERAL	2
	243	11	ENFERMERO	4
	237	02	PROFESIONAL U. AREA SALUD (terapista)	1
	237	08	PROFESIONAL U. AREA SALUD (bacteriólogo)	3
	217	04	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (médico general)	4
	217	02	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Enfermero)	4
	217	01	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (bacteriólogo)	2
	201	03	TESORERO GENERAL	1
TOTAL NIVEL				21
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	NO CARGOS
TECNICO	314	12	TECNICO OPERATIVO	1
	367	11	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
TOTAL NIVEL				3
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	NO CARGOS
ASISTENCIAL	407	21	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	407	18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	425	21	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	412	18	AUXILIAR AREA SALUD	9
	440	11	SECRETARIO	2
	477	10	CONDUCTOR	1
TOTAL NIVEL				16
TOTAL CARGOS				44

La planta de personal del Hospital Regional José David Padilla Villafañe ESE en la actualidad cuenta con 44 empleos, la cual se actualizo en el año 2023 mediante el Acuerdo 149 del 24 de mayo de 2023 (por el cual se modificó el acuerdo 089 del 2018 y se actualizo el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la empresa social del estado hospital regional José David Padilla Villafañe).

Por otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual permite observar que la planta de personal no está acorde con



la estructura organizacional, esta no es suficiente para atender la operación actual del hospital, por ello, se ha realizado la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal que satisfaga las necesidades en la entidad, pero estos no han sido aprobado debido a la poca viabilidad económica para las propuestas.

Cabe resaltar que el hospital si contaba con la planta necesaria hasta el año 2006, pero debido a la reestructuración, reorganización rediseño y modernización de los servicios de salud que se realizó en la época se ha venido utilizando otras alternativas de contratación de personal para cumplir con el cumplimiento del objeto social de la entidad, que no es más que el de la prestación de los servicios de salud.

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 en estos momentos no se cuenta con herramientas financieras suficientes para sustentar el impacto económico que acarrea la carga prestacional de una entidad como lo es el **HOSPITAL REGIONAL JOSE DAVID PADILLA VILLAFANE ESE**.

Del análisis anterior de la Planta de Personal se obtuvo la siguiente información de vacantes definitivas:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS VACANTES
ENFERMERO	243	11	2
SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	01	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	11	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	18	2
SECRETARIA	440	11	1

9.1 MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2026, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- **Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.**

Se seguirá reportando 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. (Evidencia de pago)



- **Provisión de vacancias definitivas transitoria en empleos de carrera administrativa.**

En su momento se 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: El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa.

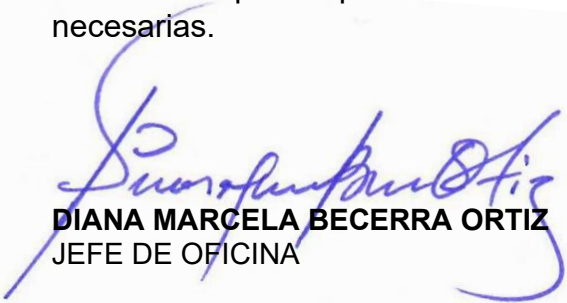
En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

- **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 presente Plan para las vacantes definitivas.

- **Racionalización de la planta de personal.**

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, así como también la eliminación de esos empleos que con el tiempo y los avances sus funciones ya no son necesarias.


DIANA MARCELA BECERRA ORTIZ
JEFE DE OFICINA