

Plan de Previsión Talento Humano

2023



INTRODUCCION

La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de Salud Sogamoso E.S.E; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de los planes, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los colaboradores determinando las necesidades, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de personal, enmarcados en el Plan de Gestión 2020-2024 como carta de navegación de Salud Sogamoso E.S.E.

El Plan de Previsión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E para la vigencia del 2023, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano, que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad.

Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, determinando las medidas de ingreso y el costo de contar con estos funcionarios y el presupuesto asignado.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra regulado 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.

En su artículo 14 señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En ese orden, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas, que hagan las veces de 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:

- i. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes derivadas del ejercicio de sus competencias el cual se realiza mediante análisis de necesidades de personal.
- ii. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, la cual se realizará mediante un análisis de disponibilidad de personal.
- iii. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, el cual se realizará mediante de fuentes de financiación de personal.

De igual forma el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala "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."

Asociado a lo anterior, para el desarrollo del presente Plan de Previsión del Talento Humano vigencia 2023, se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

- Guía DAFP Planeación de los Recursos Humanos “Lineamientos de política estrategias y orientaciones para la implementación”.
- Guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”
- Decreto 648 de 2017, “Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública” en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto para la vigencia 2023 que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de Salud Sogamoso E.S.E.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano, con base en los servicios y contratos vigentes con las diferentes ERP.
- Determinar la disponibilidad del talento humano de Salud Sogamoso E.S.E, con el fin de atender las necesidades derivadas de la prestación de servicios de salud.
- Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano de Salud Sogamoso E.S.E según la oferta y demanda de los servicios
- Estimar los costos del talento humano de Salud Sogamoso E.S.E, y aseguramiento de su financiación.
- Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano da cubrimiento a la provisión de las necesidades de personal, y por tanto será de aplicación a todos los procesos de Salud Sogamoso E.S.E.

4. RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión de Talento Humano es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de Servicios de Salud, Jefe Oficina Asesor Jurídica, que son los responsables directos del manejo del recurso humano en Salud Sogamoso E.S.E.

5. METODOLOGÍA

Plan de Previsión de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Conforme a ello, las fases definidas fueron las siguientes:

FASE 1: Identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano.

FASE 2: Análisis de disponibilidad del talento humano.

FASE 3: Identificación de medidas de cobertura.

FASE 4: Identificación de fuentes de financiación.

Es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el resultado del proceso para la actualización e implementación del estudio técnico y financiero del rediseño institucional de Salud Sogamoso ESE para la vigencia 2022; así mismo el diagnóstico de necesidades de personal de acuerdo a los contratos vigentes con las ERP, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas.

FASE 1: NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE TALENTO HUMANO

La previsión del Talento Humano parte de la planificación de las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; es un proceso mediante el cual la ESE determina en base a sus necesidades actuales el número de personal (cuantitativo) y la cualificación que éstos han de presentar (cualitativo). Tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos van unidos, ya que la planificación no sólo debe prever la cuantía de personal necesario sino también las características que deben reunir.

El proceso de Talento Humano es el responsable de coordinar el recurso humano de Salud Sogamoso E.S.E mediante el proceso de selección y vinculación y cuenta con el apoyo de Gerencia - Subgerencia Administrativa y Financiera y Subgerencia de Servicios de Salud para el análisis de las necesidades de personal, en términos de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, con el fin de cumplir los compromisos pactados con las Entidades Responsables de Pago (ERP).

Necesidades cualitativas de Talento Humano

Salud Sogamoso E.S.E, es una entidad en continuo crecimiento, la cual, para cumplir los fines propuestos, tiene que contar con el apoyo de diverso personal en los procesos tanto misionales como de apoyo, los cuales se articulan para llevar a cabo la gestión de la entidad. Advirtiendo que los procesos de apoyo son transversales a los demás, toda vez que son los que se requieren para prestar los servicios que desarrolla la institución.

Salud Sogamoso E.S.E cuenta con una planta de cargos que atiende principalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Las necesidades cualitativas se refieren al perfil que debe tener el personal necesario, para el cumplimiento de las metas institucionales; éstas se encuentran definidas en el perfil del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la ESE, acorde a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Los cargos aprobados mediante Acuerdos N°16 y 17 de 2022, se listan a continuación:

FORMATO ÚNICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Informe detallado de Empleos	
	Número de empleos por nivel Jerárquicos Nivel descentralizado (planta de personal)
	SALUD SOGAMOSO E.S.E
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	55
Técnico	6
Asistencial	37
Total	103

**Base de datos planta Salud Sogamoso E.S.E. 31 de Dic 2022 Acuerdo N°16 y 17 de 2022*

Necesidades cuantitativas de Talento Humano

La previsión de las necesidades cuantitativas del Talento Humano hace referencia al número de personal necesario, este se define de acuerdo a los contratos vigentes con las ERP y los servicios habilitados según el Registro de Prestadores de Servicios de Salud (REPS).

Así se identifica el siguiente personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas de Salud Sogamoso E.S.E:

N° de CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
	PLANTA PERMANENTE		
Uno (1)	GERENTE DE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	2
Dos (2)	SUBGERENTE	90	1
Uno (1)	ASESOR	105	1
Uno (1)	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1
Uno (1)	TESORERO GENERAL	201	6
Dos (2)	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	3
Dos (2)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5
Cinco (5)	MEDICO GENERAL	211	9
Tres (3)	ODONTOLOGO	214	6
Dos (2)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5
Uno (1)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	4
Uno (1)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	6
Uno (1)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	6
Dos (2)	ENFERMERO	243	4
Uno (1)	TECNICO AREA SALUD	323	3

Uno (1)	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	5
Uno (1)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
Ocho (8)	AUXILIAR AREA SALUD	412	2
Dos (2)	AUXILIAR AREA SALUD	412	3
Uno (1)	OPERARIO	487	2
Treinta y Nueve (39)	TOTAL EMPLEOS PLANTA PERMANENTE		

*Base de datos planta permanente Salud Sogamoso E.S.E. 31 de Acuerdo N°16 de 2022

N° DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
Ocho (9)	MEDICO GENERAL	211	9
Cuatro (4)	ODONTOLOGO	214	6
Uno (1)	ODONTOLOGO (Medio Tiempo)	214	6
Dos (2)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (RECURSOS FISICOS-CONTRATACION)	219	5
Seis (6)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PU TESORERIA-SISTEMAS-SIAU-COMUNICACIONES-BIOMEDICA)	219	1
Uno (1)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (CARTERA Y COSTOS)	219	3
Uno (1)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD(PROGRAMAS ESPECIALES)	237	5
Dos (2)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD-SEGURIDAD DEL PACIENTE - SISO	237	3
Tres (3)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD SISO-BACTERIOLOGO -NUTRICIONISTA	237	4
Un (1)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD-SALUD PUBLICA PAI	237	5
Cuatro (4)	ENFERMERO	243	4
Tres (3)	TECNICO AREA SALUD (REGENTE DE FARMACIA)	323	3
Uno (1)	TECNICO AREA SALUD (REGENTE DE FARMACIA)-Medio Tiempo)	323	3
Cinco (5)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
Quince (15)	AUXILIAR AREA SALUD	412	2
Uno (1)	AUXILIAR AREA SALUD (Medio Tiempo)	412	2
Dos (2)	AUXILIAR AREA SALUD (Higiene Oral)	412	3
Tres (3)	CONDUCTOR	480	2
Sesenta y cuatro (64)	TOTAL EMPLEOS TEMPORALES		

**Base de datos planta temporal Salud Sogamoso E.S.E. 31 de Acuerdo N°17 de 2022*

FASE 2: DISPONIBILIDAD DEL TALENTO HUMANO

La planta actual de Salud Sogamoso E.S.E esta soportada en el Acuerdo 016 y 017 del 07 de diciembre de 2022 con un número de cargos en planta de 103, distribuidos de la siguiente forma: 39 son cargos de la planta Permanente, 64 son cargos de la planta temporal que son prorrogados a través de acto administrativo por la Junta Directiva de la entidad.

PLANTA PERMANENTE

La planta fija de personal de Salud Sogamoso E.S.E, en la actualidad se encuentra conformada por 39 funcionarios distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo fijo entre otros; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo 016 del 07 de Diciembre de 2022.

PLANTA TEMPORAL

La planta temporal de Salud Sogamoso E.S.E., en la actualidad se encuentra conformada por 64 funcionarios distribuidos en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos temporales; lo anterior teniendo en cuenta la última prórroga de la planta temporal llevada a cabo mediante Acuerdo No. 20 del 07 de diciembre de 2022.

FASE 3: MEDIDAS DE COBERTURA

Es necesario tener en cuenta que la ley 909 del 2004, establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir a las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos personales presentados.

MECANISMOS INTERNOS

En caso de déficit, Salud Sogamoso E.S.E podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus funcionarios y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
2. Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
3. Reubicación del Cargo: La Institución de acuerdo a sus necesidades puede reubicar el cargo y reasignar las funciones y establecer los nuevos requisitos de acuerdo con análisis de cargas de trabajo y los perfiles establecidos para cada una de las dependencias en cumplimiento de la misión institucional
3. Manejo de situaciones administrativas como: Encargos, Comisión, entre otras.
4. Creación dentro la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.

MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la ESE debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramientos provisionales o temporal
- Nombramiento de personal supernumerario
- Contratación a través de terceros

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el proceso de Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de cargos vacantes definidos para proveer.

Salud Sogamoso E.S.E. da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

"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.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 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.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizará la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

FASE 4: FINANCIACIÓN ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación (Planta de cargos, Prestación de servicios, tercerizados), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades.

Se revisa y analiza el plan de desarrollo, plan de acción, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humano realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de Salud Sogamoso E.S.E.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de Talento Humano realizará el seguimiento y evaluación del presente Plan con periodicidad cuatrimestral.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano como son:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

7. DEFINICIONES

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Empleo: 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.

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)

Funcionario: La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley

4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como

los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

Gestión del Talento Humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el que hacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

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

Provisión: se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

8. BIBLIOGRAFIA

- LEY 909 DE 2004
- Decreto Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto Reglamentario 648 de 2017

- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional