

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026

Introducción

El Hospital Local de Algarrobo, como Empresa Social del Estado de primer nivel de atención, reconoce que la gestión del talento humano es un eje estratégico para garantizar la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y enfoque comunitario. En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y las disposiciones más recientes del Ministerio de Salud y Protección Social, se formula el presente Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos, que incorpora además las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las exigencias territoriales del Plan de Desarrollo Departamental y Municipal 2024-2027.

Este plan busca anticipar las necesidades de personal, definir medidas de cobertura y asegurar la capacitación continua, con el fin de fortalecer la Atención Primaria en Salud (APS), la seguridad del paciente y el cumplimiento de metas de salud pública.

Marco normativo

- **Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019:** siguen siendo la base, pero deben complementarse con las directrices del **DAFP** sobre gestión del talento humano y concursos de mérito.
- **Decreto 1083 de 2015:** aún vigente, pero debe articularse con las disposiciones del **Decreto 229 de 2025**, que refuerza la articulación de la gestión del recurso humano con la Atención Primaria en Salud (APS).
- **Resolución 3100 de 2019 (habilitación de servicios)** y sus actualizaciones: exige que el recurso humano esté capacitado y certificado en protocolos de calidad y seguridad del paciente.
- **Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031:** obliga a que la previsión de personal se alinee con metas de salud pública (vacunación, salud materna, enfermedades crónicas, salud mental).

Calle 9 N 8 - 13 Algarrobo – Magdalena

Teléfono: 3205030266

N.I.T. 819.003.618-6

www.hospitaldealgarrobo.gov.co



**Hospitales
y Médico en
tu Casa**

- **Planes Territoriales de Salud 2024-2027 (Magdalena):** demandan que el hospital garantice cobertura comunitaria y participación social, lo cual impacta directamente en la programación de personal asistencial y promotoras de salud.

Objetivo

Garantizar la disponibilidad, estabilidad y pertinencia del recurso humano del Hospital Local de Algarrobo, asegurando igualdad de oportunidades en el acceso y ascenso, y fortaleciendo las competencias necesarias para la implementación del modelo de APS, la gestión comunitaria y el cumplimiento de estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Salud y los entes territoriales.

Alcance

El plan institucional cubre la totalidad de empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad y contratación temporal, en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Incluye además la actualización del manual de funciones, la formación continua y la articulación con los planes territoriales de salud

Definiciones

Acto administrativo

Definición: Manifestación unilateral de voluntad de la administración pública que produce efectos jurídicos sobre derechos, intereses o libertades de los administrados.

Se reconoce tanto por criterio formal y orgánico (órgano competente que lo expide) como por criterio material (efectos jurídicos que genera).

La Constitución (art. 87 y 238) y la jurisprudencia reciente destacan su carácter ejecutor y controlable jurisdiccionalmente.

Carrera administrativa

Calle 9 N 8 - 13 Algarrobo – Magdalena

Teléfono: 3205030266

N.I.T. 819.003.618-6

www.hospitaldealgarrobo.gov.co



**Hospitales
y Médico en
tu Casa**

Definición: Sistema técnico de administración de personal que regula ingreso, permanencia, ascenso, evaluación del desempeño, capacitación y retiro de servidores públicos.

Se mantiene el principio de mérito como eje central, reforzado por la CNSC en 2025–2026 con enfoque diferencial y transparencia en concursos.

La Ley 909 de 2004 sigue vigente, con modificaciones parciales y actualizaciones normativas hasta enero de 2026.

Funcionario de planta

Definición: Servidor público vinculado directamente a la planta de personal de una entidad mediante acto administrativo de nombramiento en propiedad, conforme al Decreto 1083 de 2015 y sus actualizaciones.

En hospitales locales, se formaliza mediante resolución de nombramiento expedida por la autoridad nominadora.

Libre nombramiento y remoción

Definición: Forma de provisión de empleos públicos prevista en el artículo 125 de la Constitución.

Aplica a cargos de dirección, confianza y asesoría, donde la autoridad nominadora puede nombrar y remover discrecionalmente.

En 2026 se mantiene la clasificación de estos empleos como excepción a la carrera administrativa, regulados por guías de provisión de la Función Pública.

Manual de funciones y competencias

Definición: Instrumento normativo que describe funciones, responsabilidades y requisitos de cada empleo en la planta de personal.

La Resolución 008 de 2026 modificó parcialmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, reforzando la alineación con perfiles de mérito y competencias transversales.

Periodo

Definición: Nombramiento ordinario en cargos cuya duración está definida por la ley o estatutos (ej. personeros, contralores, gerentes de hospitales).

La vigencia se mantiene determinada por norma especial, no por discrecionalidad de la administración.

Provisionalidad

Definición: Nombramiento excepcional en empleos de carrera administrativa cuando no existe lista de elegibles vigente ni personal de carrera disponible.

La Resolución 023 de 2026 reiteró que la provisionalidad procede en vacancia definitiva, pero debe ser temporal y sujeta a concurso público posterior.

Diagnóstico de necesidades

La planta de personal aprobada está conformada por 14 cargos, distribuidos en niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Aunque no existen vacantes definitivas, se identifican 13 cargos en provisionalidad.

Se evidencian brechas en competencias relacionadas con salud comunitaria, vigilancia epidemiológica, gestión del riesgo, salud digital y seguridad del paciente. Estas brechas deben ser atendidas mediante capacitación, redistribución de funciones y procesos de selección meritocráticos.

Medidas de cobertura

1. Concursos de mérito: coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de cargos de carrera.
2. Provisionalidad: mantenerla como medida transitoria, acompañada de programas de capacitación y evaluación de desempeño.

3. Contratación temporal: utilizarla para suplir déficit en programas de promoción y prevención, especialmente en áreas rurales y comunitarias.
4. Redistribución interna: aplicar traslados, reubicaciones y modificaciones de funciones para optimizar el recurso humano.
5. Bienestar laboral: implementar acciones de seguridad y salud en el trabajo, prevención del desgaste profesional y fortalecimiento del clima organizacional.
6. Capacitación continua: garantizar que todo el personal reciba formación en APS, protocolos de calidad, vigilancia epidemiológica y salud digital.

Indicadores de seguimiento

- Proporción de personal capacitado en APS y protocolos de calidad.
- Índice de rotación de personal.
- Nivel de satisfacción laboral medido mediante encuestas internas.

Responsables

La Coordinación de Talento Humano lidera la elaboración y actualización del plan, mientras que la Gerencia asegura su aplicación y cumplimiento.

CONTENIDO DEL PLAN

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como “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. En esta fase se realiza una evaluación de la distribución y estado de Provisión de la planta de personal 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.

Estructura de la Planta de Personal Actualmente la planta de personal permanente aprobada de la ESE Hospital de Algarrobo, está conformada por un total de (14) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL PLAZAS
Directivo	85	Gerente Empresa Social del Estado	1
Profesional	219	Profesional Universitario 1 (Asistente Administrativo)	1
Profesional	211	Médicos Generales	1
Profesional	243	Enfermero	1
Técnico	323	Auxiliar de Estadísticas y Facturación	1
Técnico	367	Técnico Área Salud Saneamiento	1
Asistencial	412	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	4
Asistencial	412	Auxiliar Área de la Salud (Promotoras)	4
TOTAL			14

Cargos En Situación De Vacancia Definitiva.

La ESE Hospital de Algarrobo, al 1 de enero del 2026, no tiene previstas cargos en situación de vacante definitiva.

Cargos En Situación De Vacancia Temporal

Calle 9 N 8 - 13 Algarrobo – Magdalena

Teléfono: 3205030266

N.I.T. 819.003.618-6

www.hospitaldealgarrobo.gov.co



**Hospitales
y Médico en
tu Casa**

En vacancia temporal que están en provisionalidad actualmente se cuenta con 13 cargos, distribuidos de la siguiente manera.

No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
1	Profesional Universitario 1	219	1
1	Médicos Generales	211	1
1	Enfermero	243	1
1	Auxiliar De Estadísticas Facturación	323	1
1	Técnico Área Salud Saneamiento	367	1
1	Auxiliar Área de La Salud (Enfermería)	323	1
1	Auxiliar Área de La Salud (Promotoras)	367	1

Análisis De La Disponibilidad De Personal.

Se deben determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

Caracterización del personal disponible en la entidad.

Calle 9 N 8 - 13 Algarrobo – Magdalena

Teléfono: 3205030266

N.I.T. 819.003.618-6

www.hospitaldealgarrobo.gov.co



**Hospitales
y Médico en
tu Casa**

Revisión de actos administrativos que mencionan estructura organizacional y planta de personal.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas.

CLASIFICACIÓN INFORMACION
Datos del funcionario
Nombres
Apellidos
Cédula
Fecha expedición cédula
Lugar expedición cédula
Grupo sanguíneo
Celular
Correo electrónico
Dirección
Sexo
Fecha nacimiento
Edad

Calle 9 N 8 - 13 Algarrobo – Magdalena

Teléfono: 3205030266

N.I.T. 819.003.618-6

www.hospitaldealgarrobo.gov.co



**Hospitales
y Médico en
tu Casa**

Tipo de nombramiento
Carrera administrativa
Provisionalidad
Contrato de trabajo
Libre nombramiento
Cargo
Información laboral
Fecha de inicio vida laboral
Tiempo total de vida laboral
Fecha de ingreso a la ESE
Tiempo total laborado en la ESE
Acta/Resolución de Nombramiento en la ESE
Tiempo cotizado en entidad de pensión

La Entidad ha establecido la necesidad de realizar el ajuste del manual de funciones con el fin de actualizar y complementar la información contenida, así como dar cumplimiento a diferentes directrices legales.

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, la Gerencia y Coordinación de Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que la ESE presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o por que se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.

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:

Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos: El Hospital validará el estado actual de las vacantes con la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2026 y actualización para futuras vigencias.

Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera: La subgerencia con el grupo de trabajo de Talento Humano en su momento, procederá a analizar el proceso para realizar la provisión de vacancias definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa; los cuales se soportarán en los respectivos actos administrativos.

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 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 ESE Hospital de Algarrobo y las

estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015, de igual manera se tendrá presente los temas que desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se puedan aportar en la optimización del bienestar de los trabajadores.