

# E.S.E HOSPITAL CARISMA

Anexo 2 - Plan de Previsión  
de Recursos Humanos 2020

## INTRODUCCIÓN

La E.S.E Hospital Carisma, dando cumplimiento a la normatividad vigente y en especial a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

*1. 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:*

*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.*

*2. 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. 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.*

Dado lo anterior, la Entidad estructura el Plan de previsión de recursos Humanos para la vigencia 2020 con el principal objetivo de establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Institución para cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos y misionales de la Entidad.

## OBJETIVO

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para establecer las necesidades de la planta de personal de la E.S.E Hospital Carisma.

## NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

## ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

- Modificación de la planta de personal

La ESE Hospital Carisma, dentro de las acciones que desarrolla como parte de su direccionamiento estratégico, ha realizado un análisis de la organización, identificando las fortalezas y puntos críticos, concluyéndose que es necesario redimensionar la estructura interna para adaptarla al cumplimiento de los objetivos básicos y solucionar los problemas claves de la Entidad.

La estructura organizacional debe estar diseñada de tal manera que permita el logro de los objetivos y metas institucionales, el desarrollo de las funciones, la distribución racional y transparente de los recursos y la toma de decisiones pertinentes para poner en práctica los planes y programas, con la participación fundamental del recurso humano.

El proyecto de reorganización Institucional tiene en cuenta los lineamientos establecidos en las normas marco reguladoras de la organización y funcionamiento de las entidades públicas; las específicas relacionadas con las normas de creación de estatutos básicos, y los estatutos internos.

Se propone una estructura flexible para adaptarse al entorno y afrontar las nuevas contingencias, con un modelo de organización más plano y sencillo, a fin de que las decisiones fluyan sin obstáculos, tanto horizontal como verticalmente, y se permita una comunicación directa entre los usuarios y quienes toman las decisiones.

Una de las dificultades identificadas es la modalidad de contratación con las Entidades Promotoras de Salud, la cual pone en riesgo los ingresos por concepto de venta de servicios de salud, haciendo que los gastos administrativos y operativos de la Entidad no sean soportados afectando la viabilidad financiera en el mediano plazo; a pesar de las gestiones realizadas para la celebración de convenios y contratos con entidades públicas y privadas que por ley están obligadas a implementar con sus afiliados programas de promoción de la salud mental, prevención y tratamiento de las conductas adictivas, no se ha concretado convenios con la amplia red de prestadores de servicios de salud, lo que obedece en gran medida a la competencia con otras entidades que prestan servicios similares al de la E.S.E Hospital Carisma, a precios bajos y con modelo de tratamiento diferente.

➤ Análisis de la Planta de Personal Actual

De acuerdo a lo establecido en la Resolución N°20 del 13 de enero de 2020, la E.S.E Hospital Carisma para el cumplimiento de sus funciones contara con una Planta de Cargos conformada por 65 personas, distribuidas de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS E.S.E CARISMA	
PLANTA DE CARGOS APROBADA	65
Empleados en Carrera Administrativa	48
Libre Nombramiento	15
Periodo Fijo	2

**Fuente:** Elaboración propia del Área de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital carisma.

Actualmente la Planta de Cargos se encuentra en su gran mayoría ocupada por funcionarios vinculados en provisionalidad que equivalen a un 73% de la Planta de cargos, seguido de los funcionarios en libre nombramiento y remoción quienes ocupan el 22%, tal como se observa en la siguiente tabla:

OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS	N° de funcionarios	% de Ocupación
Empleados en Carrera Administrativa	1	2%
Empleados en Provisionalidad	43	73%
Libre Nombramiento	13	22%
Periodo Fijo	2	3%
Total Cargos Ocupados	<b>59</b>	100%

Fuente: Elaboración propia del Área de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital carisma

➤ Diagnóstico de necesidades

Partiendo del análisis de la planta de cargos de la Entidad, se puede identificar que para la vigencia 2020, de los 65 empleos aprobados, actualmente 59 se encuentran provistos y 6 se encuentran vacantes.

Las vacantes con las que cuenta la Entidad actualmente son las siguientes:

CARGO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Subgerente Administrativo y Financiero	1			
Profesional Universitario Recursos de Apoyo		1		
Auxiliar de Enfermería				4
<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, previstas por la Ley; tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales. En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones de la Entidad. En lo que respecta a los empleos en vacancia definitiva serán surtidos mediante la figura de provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.