

**TABLA DE CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN**

**1. OBJETIVO**

**1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

**2. ALCANCE**

**3. RESPONSABLES**

**4. MARCO NORMATIVO**

**5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL CARISMA**

**5.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL**

**5.2. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL**

**5.3. COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PROVISIÓN DE VACANTES**

**6. SEGUIMIENTO**

## INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, logrando la coordinación entre los procesos con administración de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital Carisma, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.

### 1. OBJETIVO

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

#### 1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación.

### 2. ALCANCE

El Plan de Previsión de personal permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para cada vigencia en la ESE Hospital Carisma desarrollando de manera controlada los procesos y procedimientos establecidos en la entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal.

HASTA: Provisión de los cargos vacantes.

### 3. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Gestión Humana, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

En particular, el citado Grupo es responsable de:

- Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y de los nombramientos provisionales.
- Elaborar los proyectos de los actos administrativos de nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de nombramientos.
- Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.

Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre todas las novedades causadas en la E.S.E. Hospital Carisma.

#### 4. MARCO NORMATIVO

- **Formulación de la Política:** La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, 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.
- **Planes de Previsión de Recursos Humanos:** La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.
- **Planes Estratégicos de Recursos Humanos:** La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

**Planes Anuales de Vacantes:** Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

- **Decreto 1800 de 2019:** Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:
  - a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
  - b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
  - c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
  - d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
  - e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993.
  - f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.

- **Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz:

“

1. *En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.*
2. *Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación*

de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.
4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.
5. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño”.

## 5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL CARISMA

### 5.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal está liderada por la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Gestión Humana, la cual adelanta los estudios de necesidades de personal en la Entidad.

### 5.2. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

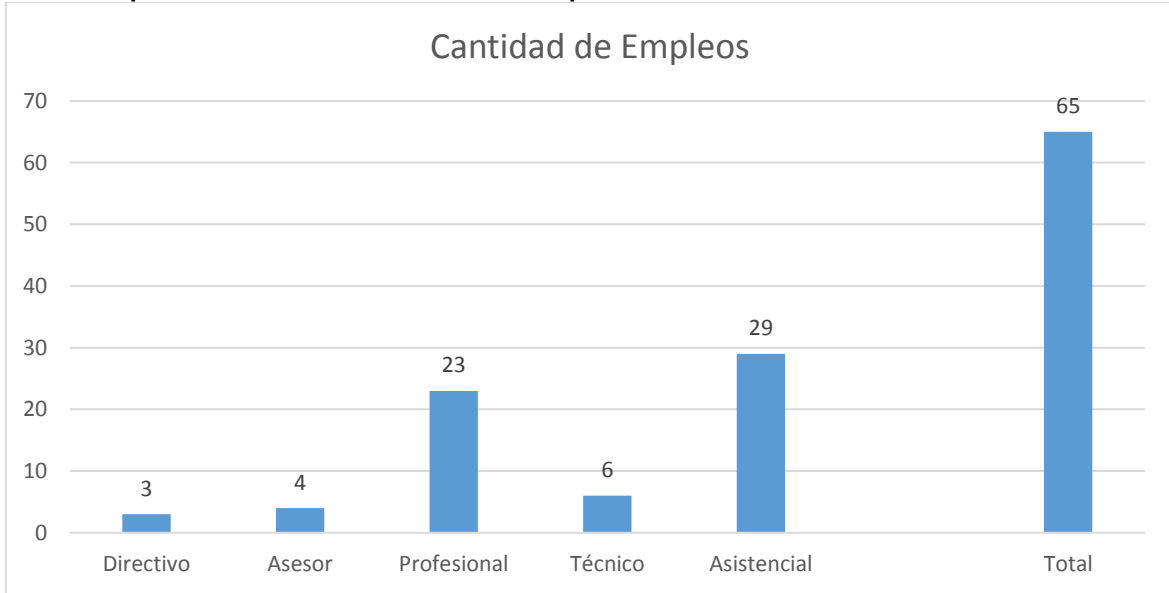
La planta aprobada de personal administrativo y asistencial para la ESE Hospital Carisma, compuesta de sesenta y cinco (65) empleos, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo.

**Tabla distribución de la planta de personal E.S.E. Hospital Carisma**

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	3	4.62 %
Asesor	4	6.15 %
Profesional	23	35.38 %
Técnico	6	9.23 %
Asistencial	29	44.62 %
<b>Totales</b>	<b>65</b>	<b>100 %</b>

*Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma*

### Planta de personal Administrativo E.S.E. Hospital Carisma



Lo anterior indica que la Planta de Personal está compuesta por 46.15% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 53.85% no. Existen 15 empleos de libre nombramiento y remoción, del nivel directivo 2, del nivel asesor 3, del nivel profesional 7, del nivel asistencial 2 y del nivel técnico 1; así como 47 empleos en provisionalidad; 2 empleos de periodo y 1 de carrera administrativa.

### Ocupación de planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma con corte a diciembre 31 de 2020.

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivo	2
Asesor	4
Profesional	20
Técnico	5
Asistencial	25
Vacantes	9
<b>Totales</b>	<b>65</b>

La planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma, con corte a 31 de diciembre de 2020 refleja una ocupación de 56 empleos equivalente al 86.15% del total y 9 empleos vacantes que representan el 13.85% del total de la planta de personal.

Es decir, que 56 empleos se encuentran ocupados con nombramientos ordinarios, realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción, con nombramiento en empleo de carrera administrativa producto de la realización de concurso meritocrático y con nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en Vacancia Definitiva
Nombramiento Ordinario	9	9	0
Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1	0
Nombramiento Provisional	46	0	46
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>46</b>

La tabla anterior y su composición por género es la siguiente:

**Tabla Planta Personal por Genero**

Genero	Cantidad	Peso Porcentual
Mujeres	38	67.78 %
Hombres	18	32.22 %
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

A continuación, se presenta la distribución de la planta por rango de edades:

Rango por Edades	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Entre 20 y 29 años	6	10.72 %
Entre 30 y 39 años	18	32.14 %
Entre 40 y 49 años	13	23.21 %
Entre 50 y 59 años	15	26.79 %
Entre 60 y 69 años	4	7.14 %
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

En la siguiente tabla, se observan las principales situaciones administrativas, relativas a la planta de personal ocupada.

Situación Administrativa	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Nombramientos Ordinarios	12	21.43 %
Titulares en Empleos de Carrera Administrativa	1	1.79 %
Nombramientos Provisionales	41	73.21 %
Nombramientos en Periodo	2	3.57 %
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

La clasificación del personal de planta ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios a la ESE Hospital Carisma, es la siguiente:

Rango de Años de Servicio	Cantidad de funcionarios	Peso Porcentual
1 – 5 años	28	50.00 %
6 – 10 años	23	41.07 %
11 – 15 años	2	3.57 %
16 – 20 años	1	1.79 %
21 – 25 años	2	3.57 %
26 – 30 años	0	0.00 %
Mas de 31 años	0	0.00 %
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

Tabla Empleos en vacancia no provistos.

Denominación del cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Perfil del empleo a proveer
Subdirector Científico (1)	072	01	Directivo	<p><b>Formación</b> Título profesional en áreas del conocimiento en ciencias de la salud, del núcleo básico del conocimiento en Medicina. Título de postgrado en la modalidad de especialización en administración en salud, gerencia de servicios de salud, gerencia pública o afines a las funciones del cargo.</p> <p><b>Experiencia</b> Treinta y seis meses (36) de experiencia profesional en cargos de nivel directivo en el sector salud.</p>
Profesional Universitario Recursos Financieros (1)	219	01	Profesional	<p><b>Formación</b> Título profesional en el área del conocimiento en economía, administración, contaduría y afines del núcleo básico del conocimiento de administración, contaduría pública y afines.</p> <p><b>Experiencia</b> Veinticuatro meses (24) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>



Profesional Universitario Control Interno Disciplinario (1)	219	02	Profesional	<p><b>Formación</b> Título profesional en área del conocimiento en ciencias sociales y humanas del núcleo básico del conocimiento en Derecho.</p> <p><b>Experiencia</b> Veinticuatro meses (24) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>
Técnico Administrativo Desarrollo Humano (1)	367	01	Técnico	<p><b>Formación</b> Título de formación tecnológica.</p> <p><b>Experiencia</b> Doce (12) meses de experiencia relacionada con el cargo.</p>
Médico Especialista Psiquiatría (1)	213	08	Profesional	<p><b>Formación</b> Título profesional en el área del conocimiento ciencias de la salud, del núcleo básico del conocimiento en medicina, tarjeta profesional y autorizaciones correspondientes para ejercer la profesión Título de postgrado en la modalidad de la Especialización en Psiquiatría.</p> <p><b>Experiencia</b> Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>
Auxiliar de Enfermería (4)	412	05	Asistencial	<p><b>Formación</b> Diploma bachiller, Certificado de Auxiliar de Enfermería expedido por una institución debidamente autorizada.</p> <p><b>Experiencia</b> Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada con el cargo.</p>

De las vacantes definitivas sin proveer, hay 1 vacante del nivel directivo, 3 vacantes del nivel Profesional, 1 vacante del nivel Técnico y 4 vacantes del nivel asistencial.

### 5.3. COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PROVISIÓN DE VACANTES

Para lograr la cobertura de necesidades se tendrá en cuenta lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Carisma, en su artículo FORMAS DE PROVISIÓN.

## 6. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Área de Gestión Humana. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG – MIPG
- Matriz GETH – MIPG

En el Plan de Acción 2021, también se encuentra la alineación estratégica a la que responde el presente Plan.

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Jorge Aníbal Ramírez Osorio	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	P.U. Gestión Humana	Desarrollo Organizacional	Gerente