

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. OBJETIVO	2
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	2
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	2
2. ALCANCE.....	2
3. RESPONSABILIDADES.....	2
4. MARCO LEGAL	2
5. DESARROLLO DEL PLAN.....	3
6. CUBRIMIENTO DE NECESIDADES DE PERSONAL	4
7. PRESUPUESTO DE RECURSO HUMANO.....	6
7.1 PLANTA DE CARGOS APROBADA.....	6
8. EMPLEADOS POR NIVEL Y TIPPO DE NOMBRAMIENTO	8

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias que identifiquen las necesidades técnicas y económicas de la planta de personal de la ESE HOSPITAL CARISMA, con el fin de estructurar la gestión del talento humano, y la forma de previsión, buscando mejorar el desempeño organizacional, los procesos de gestión administrativa en concordancia con los principios que rigen la función pública.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano de la ESE HOSPITAL CARISMA, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente 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.

3. RESPONSABILIDADES

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de previsión de recurso humano.

4. MARCO LEGAL

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

La Ley 909 de 2007 en dicha norma se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de

planeación del recurso humano del Estado. El artículo 17 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:

- ✓ 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.
- ✓ 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 aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Ley 1780 de 2016 La presente ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia.

5. DESARROLLO DEL PLAN

Cada jefe de área, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo; estas necesidades se llevarán ante el comité directivo, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión.

Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

El responsable de Gestión Humana proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

El Plan de Previsión se aprueba anualmente teniendo en cuenta.

- ✓ Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.

- ✓ De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- ✓ La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, y la política salarial del Gobierno Nacional.
- ✓ Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

6. CUBRIMIENTO DE NECESIDADES DE PERSONAL

La ESE HOSPITAL CARISMA da cumplimiento a la normatividad vigente para la provisión de los empleos de la planta de personal; teniendo en cuenta 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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

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. Página 8 de 12 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 periodo 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 prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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. Página 9 de 12 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 realizara la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

7. PRESUPUESTO DE RECUSO HUMANO

El presupuesto requerido para cubrir la vigencia 2023 de la planta de empleos de la ESE Hospital Carisma se compone de los siguientes conceptos:

CONCEPTO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	TOTAL CON FINANCIACION 100% PLANTA PROVISTA
Salarios	1,534,703,196	1,798,474,296	3,333,177,492
Extras, dominicales y festivos	4,629,372	113,475,528	118,104,900
Subsidio de alimentación	6,905,304	4,932,360	11,837,664
Auxilio de transporte	13,447,296	8,400,000	21,847,296
Prima de servicios	68,251,587	79,718,750	147,970,337
Prima de vacaciones	73,939,228	86,361,984	160,301,212
Prima de navidad	144,046,795	168,495,237	312,542,032
Bonificación por recreación	8,526,128	9,991,524	18,517,652
Bonificación por servicios prestados	44,762,179	52,455,500	97,217,679
Cesantías	157,146,984	192,825,438	349,972,422
Intereses a las cesantías	18,857,638	23,139,053	41,996,691
Salud	130,843,212	162,515,724	293,358,936
Pensión	184,719,936	229,433,952	414,153,888
ARL	8,035,316	46,575,098	54,610,414
Caja de compensación familiar	73,022,807	89,861,032	162,883,839
ICBF	54,767,105	67,395,774	122,162,879
SENA	36,511,404	44,930,516	81,441,919
Total	2,563,115,487	3,178,981,765	5,742,097,252

7.1 PLANTA DE CARGOS APROBADA

NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
Directivo	Gerente	085	02	Periodo
Directivo	Subdirector científico	72	01	Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	70	01	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor Jurídico	115	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor de Desarrollo Organizacional	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor de Proyectos y Mercadeo	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor Control Interno	105	02	Periodo

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código: PL--GAD-GH:34

Versión: 06

Fecha de actualización:
30/01/2023

Profesional	Tesorero	201	01	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Medico General	211	05	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Farmacodependencia	213	12	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	12	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	08	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	08	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario - Sistemas	219	01	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario - Facturación y Cartera	219	01	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Trabajador Social	219	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Recursos Fisicos	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Gestion Humana	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Control Interno Disciplinario	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Recursos Financieros	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Comunicaciones	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Terapia	237	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Psicología	237	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Psicología	237	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero Coordinador de Enfermería	243	05	Libre Nombramiento y Remoción
Tecnico	Tecnico Area Salud Regente	323	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Nomina y Prestaciones S	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Atencion al Usuario	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Amacen y bienes	367	01	Libre Nombramiento y Remoción
Tecnico	Tecnico Administrativo Archivo	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Desarrollo Humano	367	01	Provisionalidad

Asistencial	Auxiliar Administrativo Contabilidad	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Auditoría y Glosas	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Facturación	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Mensajero	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Rendición de Cuentas	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Consulta Externa	407	08	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Consulta Externa	407	08	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	12	Carrera Administrativa
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Secretaría de Gerencia	440	08	Libre Nombramiento y Remoción
Asistencial	Conductor	480	01	Libre Nombramiento y Remoción

8. EMPLEADOS POR NIVEL Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

EMPLEADOS POR NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO				
	PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTES
DIRECTIVO	4	2	1	0	1
ASESOR	3	0	3	0	0
PROFESIONAL	2	0	5	12	6
TECNICO	6	0	1	4	1
ASISTENCIAL	2	0	1	20	7
TOTALES	65	2	11	36	15



**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Código: PL--GAD-GH:34

Versión: 06

Fecha de actualización:
30/01/2023

COPIA CONTROLADA

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	María Alejandra Romero	Sandra Lara A.	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	Profesional Talento Humano	Desarrollo Organizacional	Gerente