


# PLAN PREVISIONES RECURSO HUMANO

2024



HOSPITAL MENTAL  
**Rudesindo Soto**

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04	
	Versión	01
	Página	2 de 8

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024 DE LA E.S.E HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO**

### **1. OBJETIVO**

#### **1.1. GENERAL**


Formular los lineamientos para la previsión de talento humano del E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto, con el fin de mejorar el desempeño de la entidad mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en coherencia con los principios de la función pública.

#### **1.2. ESPECÍFICOS**

- Identificar las necesidades de personal del Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Determinar el mecanismo de provisión del recurso humano del Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Estimar costos de las necesidades y asegurar su financiación.

### **2. CONCEPTOS**

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos: 1. Por renuncia regularmente aceptada. 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. 6. Por revocatoria del nombramiento. 7. Por invalidez absoluta. 8. Por estar gozando de pensión. 9. Por edad de retiro forzoso. 10. Por traslado. 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. 12. Por declaratoria de abandono del empleo. 13. Por muerte. 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado. 15. Las demás que

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04	
	Versión	01
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		Página
		3 de 8

determinen la Constitución Política y las leyes. Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: 1. Vacaciones. 2. Licencia. 3. Permiso remunerado 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior. 5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

### **3. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.**


El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra 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 esta ley se exponen los lineamientos generales que debe atender las entidades para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se describen los principales artículos incorporados por la norma en ese sentido:

Artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el encargado de elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 17 fija que las unidades de personal 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.

Artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

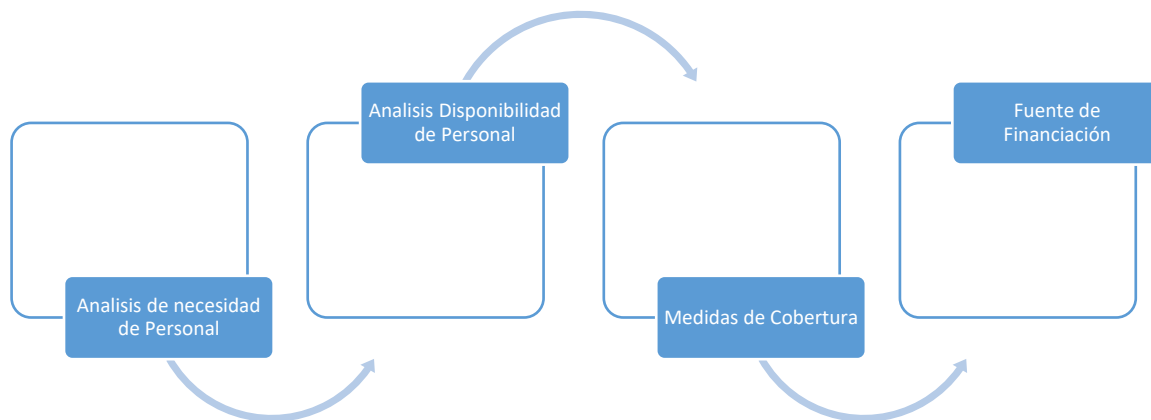
	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO		
	GESTION RECURSOS HUMANOS		
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04		
	Versión	01	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		Página	4 de 8

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de recursos humanos para la vigencia 2024 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.


Acorde a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:



#### 4.1.1 Análisis De Necesidades De Personal

En esta fase se debe realizar un examen 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.( Plan anual de Vacantes)

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04	
	Versión	01
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página
		5 de 8

#### 4.1.2 Análisis Disponibilidad De Personal

Se deben determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del Hospital de Mental Rudesindo Soto, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.
- Revisión de actos administrativos que mencionan estructura organizacional y planta de personal.


#### 4.1.3 Medidas De Cobertura

Se debe establecer las medidas prioritarias que la Administración que se deben poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025.

#### 4.1.4 Fuentes De Financiación De Personal 2025

Esta etapa debe centrarse en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2025.


NOMBRE	VALOR
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	\$ 2.422.374.100
	\$ 2.422.374.100
<b>HORAS EXTRAS, FESTIVOS-RECARGOS NOCTURNOS</b>	\$ 227.604.000
<b>PRIMA TECNICA</b>	\$ 15.850.000
<b>OTROS</b>	\$ 857.113.607
<b>BIENESTAR SOCIAL</b>	\$ 60.000.000
<b>CAPACITACION</b>	\$ 10.000.000
<b>SISITEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	\$ 30.000.000

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04	
	Versión	01
	Página	6 de 8

## 5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada por la E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto está conformada por un total de (57) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

CÓDIGO	GRADO	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO
<b>Nivel Directivo</b>			
85	23	1	Gerente E.S.E.
90	22	1	Subgerente administrativo y Financiero
90	22	1	Subgerente de servicios de salud
<b>Nivel Asesor</b>			
105	20	1	Asesor de control interno
<b>Nivel Profesional</b>			
213	15	1	Médico Especialista
213	21	1	Médico Especialista
217	19	1	Profesional universitario – serv. Social obligatorio
219	12	2	Profesional universitario
219	17	1	Profesional universitario
222	15	1	Profesional especializado
237	16	1	Profesional universitario – área salud
243	18	2	Enfermero
<b>Nivel Técnico</b>			
314	11	1	Técnico operativo
314	08	1	Técnico operativo
323	12	1	Técnico área salud (trabajo social)
<b>Nivel Asistencial</b>			
407	7	3	Auxiliar administrativo
407	11	1	Auxiliar administrativo
412	9	23	Auxiliar área de la salud
425	10	1	Secretario ejecutivo
440	5	1	Secretaria
470	6	2	Auxiliar de servicios generales
470	1	5	Auxiliar de servicios generales
477	2	2	Celador
480	3	1	Conductor
487	4	1	Operario

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>		
	GESTION RECURSOS HUMANOS		
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04		
	Versión	01	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		Página	7 de 8

	<b>57</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>
--	-----------	----------------------

\*Actualmente se tienen en vacancia 13 cargos. Plan anual de Vacantes

## 6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Se analizan las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad y se fijan para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:


- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Se analizará 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.
- Racionalización de la planta de personal.

Las anteriores actuaciones en caso de presentarse se ejecutarán conforme a la ley dejando los actos administrativos y soportes que den evidencia de su aplicación.

### 6.1 PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

El Hospital verificara el estado 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 2024 y actualización para futuras vigencias.

### 6.2 PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

	<b>ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO</b>	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-04	
	Versión	01
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		Página
		8 de 8

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.

### **6.3 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA**

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 Administración Municipal 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.

Aprobado por:

**MARGARITA RAMIREZ YAÑEZ**

Subgerente Administrativo.

E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto