



**PLAN ANUAL DE
PREVISIÓN DE
RECURSOS
HUMANOS
2022**



**Hospital Departamental
Felipe Suárez
E.S.E.**

Su salud, Nuestra razón de ser

SALAMINA-CALDAS

Dirección: Calle 3ª Nro. 9 A - 21
Teléfonos: 8595192-8595196 -Telefax

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

Contenido

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	4
3. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FIANANCIACIÓN DE PERSONAL	4
4.ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	6
5.MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL	7
6.PROVISIÓN DE VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS	10

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

1.INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Área de Talento Humano guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017). Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública¹.

En ese sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se convierte en el instrumento de gestión del talento humano que permite al Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E 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

En congruencia, para la elaboración del Plan de Previsión, se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada planeación y administración de personal al interior de la Institución, considerando las necesidades del servicio, con el propósito de cumplir los objetivos

¹ Plan Anual de Vacantes, Departamento Administrativo de la Función pública

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

2. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase estuvo enfocada en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades de la entidad, para lo cual se realizaron las siguientes actividades.

- Determinación de la estructura de la Planta de personal de la entidad, con información relevante sobre los servidores vinculados actualmente en la entidad
- Caracterización del personal disponible de la entidad.

3. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró 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 2022.

2.1.1	GASTOS DE PERSONAL	1,846,576,426
2.1.1.01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	1,046,731,108
2.1.1.01.01	FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	618,304,766
2.1.1.01.01.001	Factores Salariales Comunes	618,304,766
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo Básico	466,352,880
2.1.1.01.01.001.02	Horas Extras. Dominicales. Festivos y Recargos	-
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de Alimentación	4,529,287
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de Transporte	7,108,998
2.1.1.01.01.001.06	Prima de Servicios	35,765,633
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por Servicios Prestados	14,781,694
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones Sociales	67,477,895
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de Navidad	45,516,406
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de Vacaciones	21,961,488
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los Funcionarios en Comisión	22,288,380
2.1.1.01.02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	390,948,553
2.1.1.01.02.001	Aportes a la Seguridad Social en Pensiones	107,682,247
2.1.1.01.02.002	Aportes a la Seguridad Social en Salud	73,963,564
2.1.1.01.02.003	Aportes de Cesantías	97,065,915

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

2.1.1.01.02.004	Aportes a Caja de Compensación Familiar	40,741,507
2.1.1.01.02.005	Aportes Generales al Sistema de Riesgos Laborales	20,568,436
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	30,556,130
2.1.1.01.02.007	Aportes al Sena	20,370,753
2.1.1.01.03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	37,477,788
2.1.1.01.03.001	Prestaciones Sociales	37,477,788
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	21,961,488
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por Vacaciones	10,544,000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación Especial de Recreación	4,972,300
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los Empleados del Estado	
2.1.1.02	PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL	799,845,318
2.1.1.02.01	FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	612,082,837
2.1.1.02.01.001	Factores Salariales Comunes	560,021,476
2.1.1.02.01.001.01	Sueldo Básico	378,000,000
2.1.1.02.01.001.02	Horas Extras. Dominicales. Festivos y Recargos	154,787,101
2.1.1.02.01.001.06	Prima de Servicios	16,209,375
2.1.1.02.01.001.07	Bonificación por Servicios Prestados	11,025,000
2.1.1.02.01.001.08	Prestaciones Sociales	52,061,361
2.1.1.02.01.001.08.01	Prima de Navidad	35,176,595
2.1.1.02.01.001.08.02	Prima de Vacaciones	16,884,766
2.1.1.02.01.001.10	Viáticos de los Funcionarios en Comisión	
2.1.1.02.02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	168,777,716
2.1.1.02.02.001	Aportes a la Seguridad Social en Pensiones	46,683,000
2.1.1.02.02.002	Aportes a la Seguridad Social en Salud	33,067,125
2.1.1.02.02.003	Aportes de Cesantías	42,680,935
2.1.1.02.02.004	Aportes a Caja de Compensación Familiar	16,209,375
2.1.1.02.02.005	Aportes Generales al Sistema de Riesgos Laborales	9,875,562
2.1.1.02.02.006	Aportes al ICBF	12,157,031
2.1.1.02.02.007	Aportes al Sena	8,104,688
2.1.1.02.03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	18,984,766
2.1.1.02.03.001	Prestaciones Sociales	18,984,766
2.1.1.02.03.001.01	Vacaciones	16,884,766
2.1.1.02.03.001.02	Indemnización por Vacaciones	
2.1.1.02.03.001.03	Bonificación Especial de Recreación	2,100,000

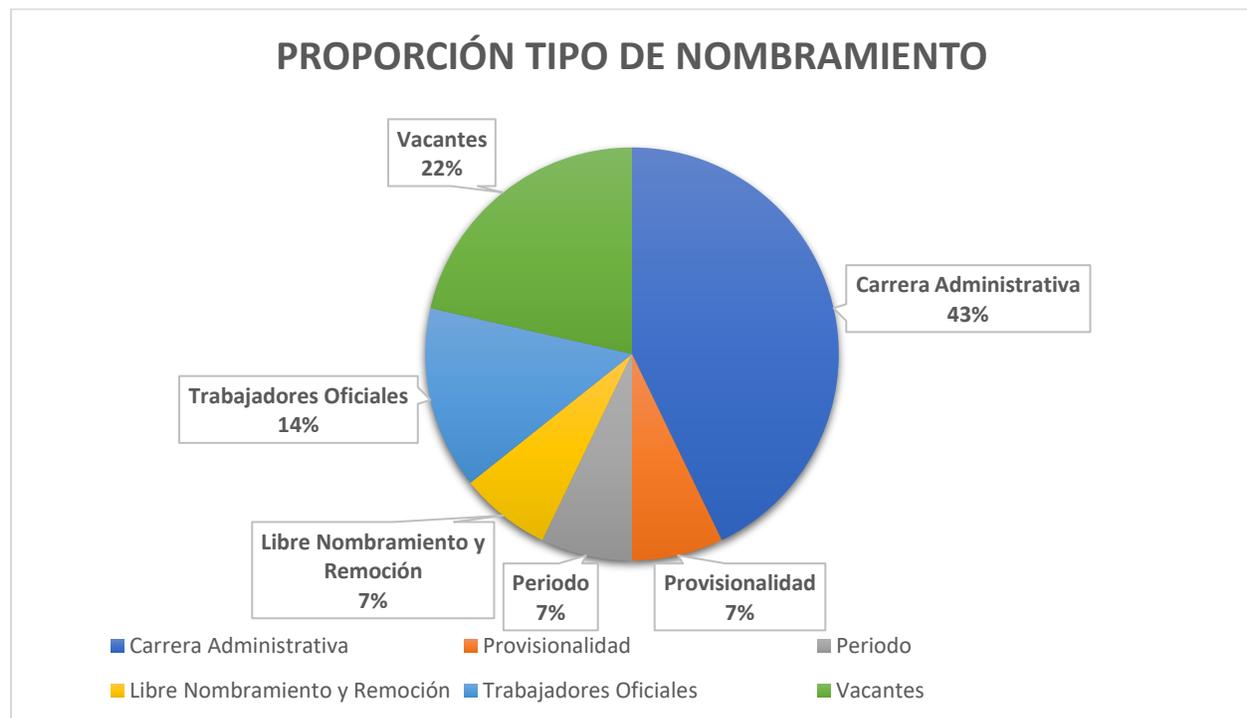
	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Para la vigencia 2022 el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. de Salamina elaborará un estudio técnico de reestructuración de la Planta de Personal para adaptarla al marco funcional y misional de la Institución, ya que el número de servidores de Carrera Administrativa permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos.

Analizando la distribución de la planta de personal se encontraron los siguientes datos:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	NÚMERO DE CARGOS	PORCENTAJE
Carrera Administrativa	6	43%
Provisionalidad	1	7%
Periodo	1	7%
Libre Nombramiento y Remoción	1	7%
Trabajadores Oficiales	2	14%
Vacantes	3	21%
TOTAL	14	100%



 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

Se observa en la gráfica, que un 43 % de los inscritos en el registro público pertenecen a la Carrera Administrativa, es decir, representan la mayoría de los cargos de planta.

En ese orden se encuentran los trabajadores oficiales que representan un 14% y por último los empleos de Periodo, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad se encuentran en las mismas condiciones con un 7% cada uno.

Del total de cargos de Planta se encuentra Vacante el 22%, es decir 3 vacantes desagregadas en asistenciales (auxiliar de enfermería) y asistenciales (auxiliar de información).

5.MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

El Hospital Departamental Felipe Suárez de Salamina E.S.E., da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en su CAPÍTULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las Vacancias 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, que corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras de encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 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:

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

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.
- 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 período 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, solo 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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

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 el presente título, 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.

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. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 10

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 a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

Los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el decreto 648 de 2017.

6.PROVISIÓN DE VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

Adicionalmente como mecanismo estratégico para garantizar la cobertura de necesidades actuales se realizará la Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

El Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., realizará el registro oferta pública de empleos de carrera- OPEC, de acuerdo a las indicaciones dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, informando las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en los procesos de meritocracia adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil, teniendo en cuenta la información mensual consignada en el Plan Anual de Vacantes 2022.

Elaboró: Johan Santiago Cardona Echeverri – Profesional Planeación

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 11