E.S.E. ISABU Instituto de Salud de Bucaramanga	GERENCIA	1000.115	
		FECHA: 31 ENE 2022	
	RESOLUCIÓN No. 0037	PAGINA:	Página 1 de 1

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Previsión para la E.S.E. ISABU para la vigencia 2022"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre otras, la de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el PLAN ANUAL DE PREVISIÓN ISABU 2022, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

Dada en Bucaramanga a los 31 ENE 2022

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GERMAN JESÚS GÓMEZ LIZARAZO
Gerente E.S.E ISABU.

Elaboró: Mónica Junca González
Profesional Universitario - Talento Humano.

Revisó: Carlos Enrique Gómez Sanmiguel
Subgerente Administrativo

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2022

INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas como lo es la ESE ISABU en todo lo concerniente con la administración del personal se rige por la Ley 909 de 2004, la cual en el capítulo III Artículo 17 establece que las unidades de personal deberán anualmente realizar planes de previsión de recursos humanos el cual deberá contener:

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.

Adicional a ello dentro de la estructura, autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en su componente de planeación un pilar de la categoría de planeación estratégica es la elaboración anual de un plan de previsión; el cual tiene como fin 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.

Es por esto que la institución a través del Plan de Previsión de Talento Humano realizara el análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

OBJETIVO

Establecer el talento humano con el que cuenta la institución y cuál es la necesidad institucional y las formas de proveer.

NORMATIVIDAD

Constitución política de Colombia Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

Ley 909 de 2004 Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Decreto 2539 de 2005 Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1960 de 2019 Modifica la 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

DEFINICIONES

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente medio de resolución de nombramiento.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que con funciones de confianza y manejo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene vigencia determinada.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

SIMO: Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

PLAN DE PREVISIÓN

ESTRUCTURA

La institución cuenta con una junta directiva como gran responsable de la institución, seguido se encuentra el gerente quien funge como representante legal, existe una oficia de control interno quien es el responsable de hacer seguimiento y verificación al cumplimiento de los requerimientos normativos. Se cuentan con tres oficinas asesoras garantes de los temas de calidad, jurídica y planeación; y dos subgerencias una administrativa a la cual le corresponde todos los procesos de apoyo y una subgerencia científica líder de todas las áreas asistenciales.

ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL.

La Planta de personal institucional ha a travesado un proceso de trasformación en los últimos años y ha sido modificado por diferentes acuerdos de junta directiva, el último acuerdo y el cual ha hoy se encuentra vigente es el N° 005 de 2019, el cual fija la planta de personal en 304 cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, según lo establecido en el Decreto 785 de 2005 y la Ley 909 de 2004.

En este se cuenta con la siguiente distribución de cargos por niveles:

Directivo: 8
Asesor: 3
Profesional: 153
Técnico: 18
Asistencial: 122

Plan de Cargos 2021

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Gerente	Directivo	85	11
2	Subgerente	Directivo	90	7
1	Director técnico	Directivo	9	5
3	Director técnico	Directivo	9	4
1	Jefe oficina	Directivo	6	5
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7
1	Tesorero General	Profesional	201	11
1	Almacenista General	Profesional	215	11
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9
6	Enfermero	Profesional	243	8
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7
33	Médico General	Profesional	211	6
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1
48	Enfermero	Profesional	243	1
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1
14	Odontólogo	Profesional	214	1
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8
10	Conductor	Técnico	480	8

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7
304	**TOTAL DE CARGOS**			

DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE VINCULACIÓN

	PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	2	5	0	0	1	8
ASESOR	0	2	0	0	1	3
PROFESIONAL	0	2	19	113	19	153
TECNICO	0	0	0	17	1	18
ASISTENCIAL	0	0	17	90	15	122
TOTAL	2	9	36	220	37	304

DISTRIBUCIÓNDE LOS EMPLEOS

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
1	Gerente	Directivo	85	11	Gerencia	Gerencia
2	Subgerente	Directivo	90	7	Subgerente Administrativo	Subgerencia Administrativa
					Subgerente Científico	Subgerencia Científica
1	Director técnico	Directivo	9	5	Subgerencia Científica	Unidades Hospitalarias
3	Director técnico	Directivo	9	4	Subgerencia Científica	Zona
					Subgerencia Científica	Zona
					Subgerencia Científica	Zona
1	Jefe oficina	Directivo	6	5	Gestión y Control Interno	Gestión y Control Interno

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7	Jefe Oficina Asesora Planeación	Oficina Planeación
					Jefe Oficina Asesora Calidad	Oficina Calidad
					Jefe Oficina Asesora Jurídica	Oficina Jurídica
1	Tesorero General	Profesional	201	11	Subgerencia Administrativa	Tesorería
1	Almacenista General	Profesional	215	11	Subgerencia Administrativa	Almacén
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11	Jefe Oficina Asesora Planeación	Planeación
					Jefe Oficina Asesora Calidad	Calidad
					Jefe Oficina Asesora Planeación	Sistemas
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11	Subgerencia Científica	Unidades Hospitalarias
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10	Jefe Oficina Asesora Calidad	SIAU
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10	Subgerencia Administrativa	Contabilidad
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9	Subgerencia Científica	Subgerencia Científica
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9	Almacén	Almacén
					Subgerencia Administrativa	Financiera
					Subgerencia Científica	Salud publica
6	Enfermero	Profesional	243	8	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
33	Médico General	Profesional	211	6	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5	Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa
					Jefe Oficina Asesora Jurídica	Jurídica
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3	Gerencia	Gerencia
					Subgerencia Administrativa	Talento Humano
					Subgerencia Administrativa	Gestión documental
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1	Talento Humano	Nomina
48	Enfermero	Profesional	243	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
14	Odontólogo	Profesional	214	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11	Gestión documental	Gestión documental
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8	Subgerencia Administrativa	Financiera
					Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa
					Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa - Mensajero
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
10	Conductor	Técnico	480	8	Subgerencia Científica	Subgerencia Científica
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
304	**TOTAL CARGOS**					

FORMAS DE PROVISIÓN

MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:

- Encargos: Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.

- Comisión: Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

- Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporales
- Contratos de prestación de servicios

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

El área de talento humano tiene consolidada y organizada la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Talento Humano.

A continuación se describe la caracterización existente del el cual determina el estado actual de nuestro talento.

1. Datos del trabajador:
Cédula
Nombre
Cargo
Código del cargo
Genero
Nivel (Directivo-Asesor-Profesional-Técnico- Administrativo
Tipo de Nombramiento
Dirección- Teléfono- Correo electrónico
Nivel alcanzado de educación formación

2. Tipo de vinculación:
Periodo
Libre nombramiento
Carrera
Provisional

3. Perfil de cada cargo:
Edad
Genero
Perfil de cargo empleo- requisito
Funciones, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

4. Estadística
Distribución de cargos por dependencias de la entidad.
Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza
Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
Empleados próximos a pensionarse
Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
Vacantes temporales- Carrera Administrativa-Libre Nombramiento

PLAN CE CARGOS –SALARIOS 2021

No. Cargos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2021
1	Gerente	Directivo	85	11	$12.090.100
2	Subgerente	Directivo	90	7	$8.320.700
1	Director técnico	Directivo	9	5	$7.239.000
3	Director técnico	Directivo	9	4	$6.014.300
1	Jefe oficina	Directivo	006	05	$7.239.000
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7	$7.211.100

PLAN DE PREVISIÓN - 2022

No. Cargos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2021
1	Tesorero General	Profesional	201	11	$5.761.200
1	Almacenista General	Profesional	215	11	$5.761.200
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11	$5.761.200
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11	$5.761.200
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10	$4.546.600
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10	$4.546.600
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9	$4.508.700
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9	$4.508.700
6	Enfermero	Profesional	243	8	$4.428.100
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7	$4.268.900
33	Médico General	Profesional	211	6	$3.672.100
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5	$3.606.900
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5	$3.606.900
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4	$3.443.500
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3	$3.381.500
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1	$2.665.100
48	Enfermero	Profesional	243	1	$2.665.100
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1	$2.665.100
14	Odontólogo	Profesional	214	1	$2.665.100
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11	$2.519.800
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8	$1.787.800
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8	$1.787.800
10	Conductor	Técnico	480	8	$1.787.800
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11	$2.405.400
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7	$1.552.400
304	TOTAL				

SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan anual de previsión se le hará actualización y seguimiento de la información trimestralmente.

Elaboró: Mónica Tatiana Junca González
Profesional Universitario Talento Humano

Revisó: Carlos Enrique Gómez Sanmiguel
Subgerente Administrativo