



CÓDIGO	PLA-GTH-04
VERSIÓN	03
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2023

PLA-GTH-04



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un componente transversal y esencial para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los colaboradores, determinando las necesidades actuales y futuras, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de previsión de recursos humanos, enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “*Salud Mental para Todos con Calidad y Eficiencia*”.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en la Ley 909 de 2004 artículo 17 de “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, la cual determina:

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, 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.*



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

- 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

La fase de análisis de necesidades de personal se sustentó con estudio técnico de suficiencia de personal, presupuesto anualizado de gastos de personal, la provisión de las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la fuente y disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, proyectando los empleos necesarios y validando su apropiación y disponibilidad financiera para cubrir las obligaciones laborales del recurso humano, igualmente se consideró los requisitos de educación y experiencia establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas de la prestación del servicio, atendidas a través de los proyectos institucionales.

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos proyecta, define y ejecuta acciones dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E y promueve el desarrollo de los servidores en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del gobierno nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica



Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:

El Plan de Previsión del Recursos Humanos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., aplica a los empleos de la planta de cargos aprobada para la vigencia 2023, inicia con la disponibilidad de recursos que permiten costear el funcionamiento de la planta de personal y finaliza con la provisión de empleos con la normatividad vigente,

2. ASPECTOS GENERALES.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – asociaciones sindicales) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto de contratación pública.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

El Plan de Previsión de Recursos Humanos puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género

El análisis de estas variables le permitirá concluir al Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., la suficiencia de personal para la viabilidad en la prestación del servicio.

3. 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.
- **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”*



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

- **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. Dichos Planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.
- **Decreto 1800 de 2019:** Por el cual se adicional 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.*



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

- 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, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- 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 1083 de 2015** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- **DECRETO 648 DE 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Guía metodológica para la formulación, implementación y evaluación de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos.
- **DECRETO 612 DE 2018:** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.



4. OBJETIVO

4.1. OBJETIVO GENERAL.

Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Determinar las necesidades del talento humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., con base en los servicios a ofertar, la frecuencia de uso y los estándares adoptados por la entidad.
- Determinar la disponibilidad del talento humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la prestación de los servicios de salud.
- Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., de acuerdo a los perfiles y requisitos de cada una de los empleos y las áreas de desempeño.
- Estimar los costos del talento humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., y aseguramiento de su financiación.
- Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.



5. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).
- **Concurso:** Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.
- **Reclutamiento:** Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).
- **Pruebas:** Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).
- **Lista de Elegibles:** Relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos (2) años y en la cual se incluye a los



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

- **Período de Prueba:** Tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).
- **Nombramiento en Período de Prueba:** Designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Registro Público de Carrera Administrativa:** Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)
- **Servicio activo.** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

- **Comisión.** ARTÍCULO 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

- **Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el cumplimiento de requisitos establecidos en norma.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)



6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL HDPUV E.S.E.

6.1. Articulación de la planeación del recurso humano a planeación organizacional.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente define los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento. Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar la disponibilidad del talento humano requerido para cumplir con su razón de ser institucional y lograr una coordinación entre los procesos de planeación, apropiación, disponibilidad del recurso y gestión institucional.

6.2. Elaboración y Manejo de los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2023, se desarrolla a través de las siguientes fases:

1. Cálculo de empleos necesarios
2. Análisis de las necesidades de personal.
3. Análisis de la disponibilidad de personal.
4. Identificación de las fuentes de financiación de personal y programación de medidas de cobertura.

6.2.1. Fase 1- Cálculo de empleos necesarios

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., cuenta con una planta de cargos que atiende diferentes procesos 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 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.

La planta actual del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., está fijada mediante Acuerdo de Junta Directiva No.022 del 28 de octubre de 2022 con un número de cargos en planta de 285 empleos.

Adicional a ello, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., contrata personal en misión, mediante empresa de servicios temporales, quienes prestan apoyo a procesos tanto asistenciales como administrativos.



6.2.2. Fase 2- Análisis de las necesidades de personal.

El Líder de Programa de Gestión de Talento Humano es el responsable de coordinar el recurso humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., y cuenta con el apoyo del equipo gerencial y con la participación de todos los líderes de proceso y profesionales con personal a cargo.

Para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción por proceso.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada líder de proceso, de manera individual o con su equipo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal del área a su cargo, en términos de cantidad y calidad para realizar solicitud ante el líder de proceso de Gestión de Talento Humano.

El líder de Programa de Gestión de Talento Humano establece las futuras vacantes que puedan presentarse por pensión de vejez y otras causales de retiro, igualmente establece la provisión transitoria del empleo de acuerdo a lo establecido en norma. Realiza estudio técnico para la contratación de un personal temporal para cubrir los proyectos de servicios asistenciales y ausentismo temporal.

El proyecto de acuerdo y presupuesto de gastos de personal son presentados ante la Junta Directiva para su aprobación y fijación de la planta de empleos para la vigencia.

Durante la vigencia 2022-2023 se adelanta estudio de modernización institucional, que permite identificar los cambios que se presentan en el entorno que pueden conducir a la reorientación de estrategias, objetivos, planes y proyectos, y se constituyen en insumos principales para la toma de decisiones, en el propósito de realizar los ajustes a los procesos, establecer la planta de empleos requerida, funciones y competencias del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., buscando su adaptación a un entorno favorable para su crecimiento.

6.2.3. Fase 3- Análisis de la disponibilidad de personal.

En esta etapa se realiza un análisis sobre la disponibilidad interna de personal, es fundamental contar con información consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, lo que permite tener un



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que el hospital pueda hacer del mismo.

6.2.4. Fase 4- Identificación de las fuentes de financiación de personal y programación de medidas de cobertura.

La líder de Programa de Gestión de Talento Humano, valida que exista apropiación y disponibilidad financiera, que den cumplimiento a las obligaciones laborales y demás costos en que se incurra para garantizar la correcta prestación del servicio.

- **Medidas Internas:** En caso de déficit de personal, se debe acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- **Capacitación y desarrollo:** En el plan institucional de capacitación, el hospital prevé medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus funcionarios y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

- **Reubicación de personal:** se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño del servicio.

- **Manejo de situaciones administrativas:**

- **Encargos:** Medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

- **Comisiones** para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

- **Transferencia** del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan el hospital.

- **Creación** de plantas de carácter temporal, de acuerdo a la normatividad establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, empleos temporales que garanticen las necesidades específicas determinadas en estudio técnico.

- **Medidas Externas:** Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

7. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Mediante Acuerdo No.022 del 28 de octubre de 2022, “Por el cual se fija la Planta de Cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2023 y se dictan otras disposiciones.” El citado Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 285 empleos, como se muestra a continuación:

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Salarial 2022	Asignación Mensual 2022	No. Meses	Total Asignación Anual 2022
--------	-------	---	------------	-----------	--------------------------------	-------------------------------	-----------	-----------------------------------

NIVEL DIRECTIVO

085	3	GERENTE E.S.E.	1	8	15.901.409	15.901.409	12	190.816.908
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8	12.205.156	12.205.156	12	146.461.872
090	1	SUBGERENTE (Administrativo y Financiero)	1	8	11.874.293	11.874.293	12	142.491.516

NIVEL ASESOR

105	2	ASESOR (Docencia Servicio e Investigación)	1	6	6.154.246	6.154.246	2	12.308.492
105	1	ASESOR (Control Interno)	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA (Control Interno Disciplinario)	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96	8.205.661	98.467.932	12	1.181.615.184
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54	6.154.246	55.388.214	12	664.658.568
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48	4.102.831	49.233.972	12	590.807.664
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48	6.582.441	39.494.646	12	473.935.752
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8	6.215.716	6.215.716	12	74.588.592
211	5	MEDICO GENERAL	4	32	5.338.684	21.354.736	12	256.256.832
211	5	MEDICO GENERAL	2	12	4.004.013	8.008.026	12	96.096.312
211	5	MEDICO GENERAL	1	4	2.669.342	2.669.342	12	32.032.104
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG-SST)	1	8	4.848.259	4.848.259	12	58.179.108



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8	4.848.259	4.848.259	12	58.179.108
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16	4.848.259	9.696.518	12	116.358.216
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64	4.102.374	32.818.992	12	393.827.904
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	8	4.102.374	4.102.374	2	8.204.748
243	2	ENFERMERO	19	152	4.054.640	77.038.160	12	924.457.920
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapista)	5	40	3.766.330	18.831.650	12	225.979.800
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12	2.824.748	5.649.496	12	67.793.952
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8	3.766.330	3.766.330	12	45.195.960
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24	3.766.330	11.298.990	12	135.587.880

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Salarial 2022	Asignación Mensual 2022	No. Meses	Total Asignación Anual 2022
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16	3.766.330	7.532.660	12	90.391.920
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6	2.824.748	2.824.748	12	33.896.976

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96	2.797.072	33.564.864	12	402.778.368
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24	2.691.236	8.073.708	12	96.884.496

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8	2.467.103	2.467.103	12	29.605.236
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808	2.082.053	210.287.353	12	2.523.448.236
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112	1.974.001	27.636.014	12	331.632.168
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8	1.974.001	1.974.001	12	23.688.012
480	3	CONDUCTOR	2	16	1.878.739	3.757.478	12	45.089.736
487	3	OPERARIO	9	72	1.878.739	16.908.651	12	202.903.812
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208	1.771.478	46.058.428	12	552.701.136
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120	1.503.476	22.552.140	12	270.625.680

TOTAL, PLANTA FIJA

285

10.827.342.008

Fuente: Acuerdo No.022 de 2022 (28/10/2022)



7.1. Distribución de la planta de cargos del HDPUV E.S.E., por nivel

7.1.1. Nivel Jerárquico

Los empleos se clasifican, de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 artículo 4º, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, así:

Nivel Directivo. Comprende los empleos que corresponden a funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación, de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley, y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

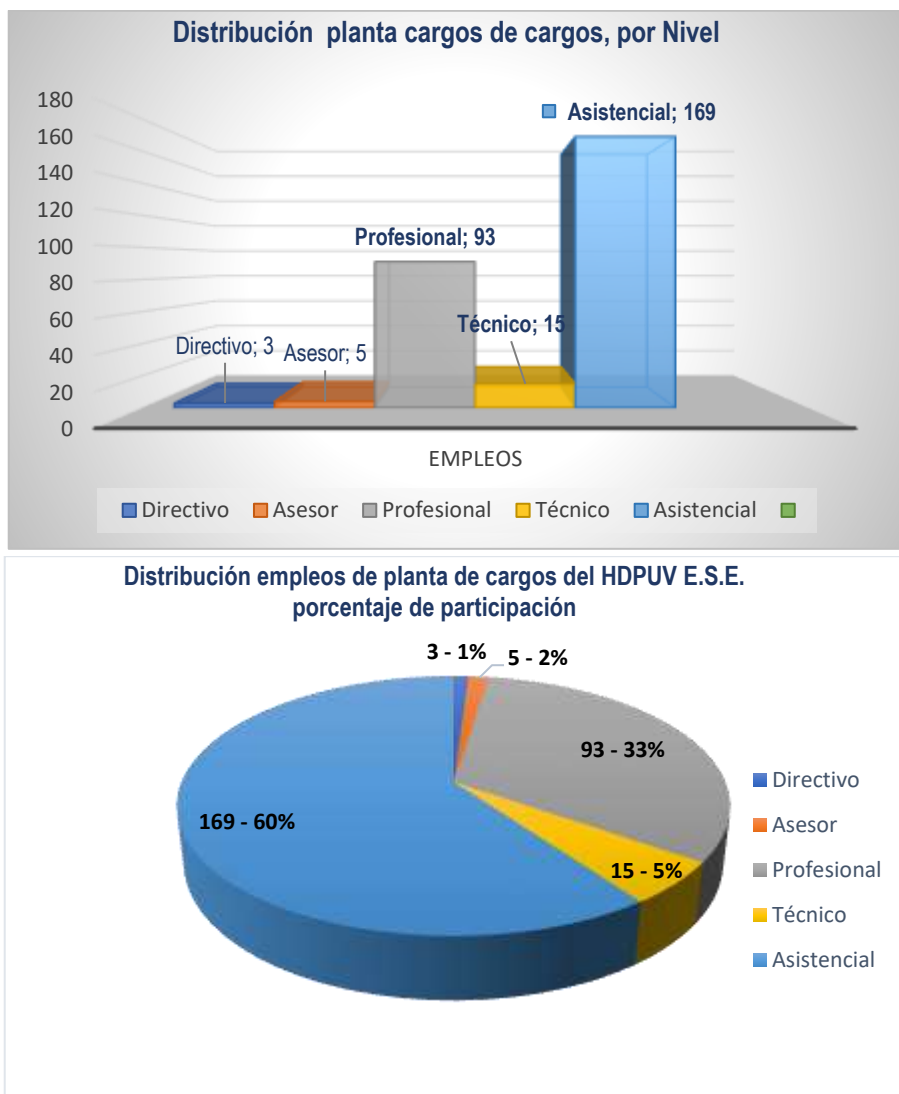
Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo, y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales, o tareas de simple ejecución.

Distribución de la planta de cargos del HDPUV E.S.E., por nivel

Tipo de vinculación	No. Empleos	% Participación
Directivo	3	1%
Asesor	5	2%
Profesional	93	33%
Técnico	15	5%
Asistencial	169	60%



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023



Fuente: Acuerdo No.022 de 2022 (18/10/2022)

Los empleos de la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2023 se encuentran distribuidos en un mayor porcentaje para el nivel asistencial con ciento sesenta y nueve (169) empleos que representan el 60%; el nivel técnico consta de quince (15) empleos que representan el 5%; el nivel profesional consta de noventa y tres (93) que representan el 33%; el nivel asesor consta de cinco (5) empleos que representan el 2% y el nivel directivo comprende tres (3) empleos que representan el 1% de los empleos de la planta globalizada del hospital.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

7.2. Distribución de la planta de cargos del HDPUV E.S.E., por tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	No. Empleos	% Participación
Período	2	1%
Libre Nombramiento y Remoción	7	2%
Carrera Administrativa	150	53%
Nombramiento Provisional	80	28%
Trabajador Oficial	26	9%
Vacancias Temporales	8	3%
Vacancias Definitivas	12	4%



Fuente: Información de nómina con corte al 01/2023

De acuerdo con el tipo de vinculación la planta de cargos actual se encuentra discriminada como se relaciona a continuación: dos (2) empleos de período los cuales pertenecen al nivel directivo que representan el 1%; siete (7) empleos de libre nombramiento y remoción que representan el 2%; ciento cincuenta (150) empleos pertenecientes al sistema general de carrera administrativa que representan el 53% de la planta de cargos; ochenta (80) empleos nombrados en provisionalidad que representan el 28%; veintiséis (26) trabajadores oficiales representando en un 9%; para un total de doscientos sesenta y cinco (265) empleos provistos. De la misma manera contamos a la fecha del informe (30/01/2023) con ocho (8) vacancias temporales y doce (12) vacancias definitivas.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL, VIGENCIA 2023.

Se adjunta para la vigencia 2023, el informe ejecución presupuestal de gastos de personal del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

INFORME DE EJECUCION PRESUPUESTAL DE GASTOS SERVICIO SECCIONAL DE SALUD DEL VALLE DEL CAUCA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
CODIGO PRESUPUESTAL	CODIGO PRESUPUESTAL	PRESUPUESTO INICIAL		
		VIGENCIA ACTUAL	VIGENCIA ANTERIOR	TOTAL PRESUPUESTO INICIAL
2.1.1	Gastos de personal	6.723.250.961	787.781.435	7.511.032.396
2.1.1.01	Planta de personal permanente	6.723.250.961	787.781.435	7.511.032.396
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	4.766.316.636	319.307.385	5.085.624.021
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	4.697.424.635	319.307.385	5.016.732.020
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	3.466.394.121	231.389.404	3.697.783.525
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	182.489.862	-	182.489.862
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	50.562.029	-	50.562.029
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	76.884.140	-	76.884.140
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	254.026.551	80.217.981	334.244.532
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	118.040.806	-	118.040.806
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	549.027.126	7.700.000	556.727.126
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	392.078.357	7.700.000	399.778.357
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	156.948.769	-	156.948.769
2.1.1.01.01.002	Factores salariales especiales	68.892.001	-	68.892.001
2.1.1.01.01.002.12	Prima de antigüedad	68.892.001	-	68.892.001
2.1.1.01.01.002.12.01	Beneficios a los empleados a corto plazo	68.892.001	-	68.892.001
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	1.724.515.596	468.474.050	2.192.989.646
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	473.224.757	53.120.000	526.344.757
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	335.336.429	40.692.100	376.028.529
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	416.600.060	348.757.450	765.357.510
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	175.599.049	9.732.800	185.331.849
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	61.644.117	4.000.400	65.644.517
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	131.453.532	7.302.000	138.755.532
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	130.657.652	4.869.300	135.526.952



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

INFORME DE EJECUCION PRESUPUESTAL DE GASTOS SERVICIO SECCIONAL DE SALUD DEL VALLE DEL CAUCA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
CODIGO PRESUPUESTAL	CODIGO PRESUPUESTAL	PRESUPUESTO INICIAL		
		VIGENCIA ACTUAL	VIGENCIA ANTERIOR	TOTAL PRESUPUESTO INICIAL
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor s	232.418.729	-	232.418.729
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	232.418.729	-	232.418.729
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	212.236.723	-	212.236.723
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	20.182.006	-	20.182.006
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y pers	2.501.343.572	-	2.501.343.572
2.1.2.02.02.009-01	Honorarios Adm	1.395.000.000	-	1.395.000.000
2.1.2.02.02.009-02	Capacitación	315.750.279	-	315.750.279
2.1.2.02.02.009-03	Bienestar Social	790.593.293	-	790.593.293
2.1.2.02.02.010	Viáticos de los funcionarios en comisión	69.927.318	-	69.927.318
2.1.2.02.02.010-01	Viaticos	69.927.318	-	69.927.318
2.1.3.07	Prestaciones para cubrir riesgos sociales	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.1.3.07.02	Prestaciones sociales relacionadas con el en	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.1.3.07.02.001	Mesadas pensionales (de pensiones)	1.089.372.000	-	1.089.372.000
2.1.3.07.02.001.01	Mesadas pensionales con cargo a reservas (de pe	1.089.372.000	-	1.089.372.000
2.1.3.07.02.002	Cuotas partes pensionales (de pensiones)	1.089.372.000	-	1.089.372.000
2.1.3.07.02.002.01	Cuotas partes pensionales con cargo a reservas (	1.089.372.000	-	1.089.372.000
2.3.1	Gastos de personal	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.3.1.01	Planta de personal permanente	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.3.1.01.01	Factores constitutivos de salario	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.3.1.01.01.001	Factores salariales comunes	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.3.1.01.01.001.01	Sueldo básico	2.178.744.000	-	2.178.744.000
2.4.1	Gastos de personal	17.144.002.593	1.626.248.000	18.770.250.593
2.4.1.01	Planta de personal permanente	17.144.002.593	1.626.248.000	18.770.250.593
2.4.1.01.01	Factores constitutivos de salario	12.465.368.656	459.701.451	12.925.070.107
2.4.1.01.01.001	Factores salariales comunes	11.403.876.717	450.620.451	11.854.497.168
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	8.557.524.883	275.569.301	8.833.094.184
2.4.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	2.171.479.279	-	2.171.479.279
2.4.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	18.262.582	-	18.262.582
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	12.183.846	-	12.183.846
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	403.428.612	175.051.150	578.479.762
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	240.997.515	-	240.997.515
2.4.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	1.061.491.939	9.081.000	1.070.572.939
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	721.040.866	9.081.000	730.121.866
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	340.451.073	-	340.451.073
2.4.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	4.170.523.857	1.166.546.549	5.337.070.406
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	1.179.069.677	111.170.400	1.290.240.077
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	835.459.422	84.347.200	919.806.622
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	923.185.460	898.729.849	1.821.915.309
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	401.893.055	25.834.200	427.727.255
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	235.104.375	14.163.900	249.268.275
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	296.557.926	19.378.800	315.936.726
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	299.253.942	12.922.200	312.176.142
2.4.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor s	508.110.080	-	508.110.080
2.4.1.01.03.001	Prestaciones sociales	508.110.080	-	508.110.080
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	460.773.495	-	460.773.495
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	47.336.585	-	47.336.585



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2023

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>
María Cecilia Franco Rivera Profesional Universitario	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Gloria Elizabeth Ruiz Garcia Subgerente Administrativo y Financiero.
Fecha: 25 de Enero de 2023	Fecha: 26 de Enero de 2023	Fecha: 26 de Enero de 2023

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Creación del documento	Enero de 2021
02	Se actualizan definiciones y terminología, se presenta la planta actual de cargos y el presupuesto para la vigencia 2022	Enero de 2022
03	Se actualizan definiciones y terminología; planta actual de cargos vigencia 2023; actualización del presupuesto de gastos por fuentes de financiación	Enero de 2023