



PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2025

PLA-GTH-04



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN

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 – sindicatos) 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 por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública, o con personal en misión a través de la empresa de servicios temporales.

El Plan 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).



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

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; análisis del portafolio institucional de servicios, de las necesidades de personal para dar cobertura a los proyectos institucionales, en cumplimiento a los objetivos estratégicos.

El análisis de estas variables le permitirá al Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

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.

2. 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



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

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”*
- **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.*



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

- 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.*
- 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.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

- **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”.*

3. OBJETIVO

3.1. 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 de las metas institucionales del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

3.2. 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.



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



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

- **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 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).



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

- **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)



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

5.1. 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.

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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2025, 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. Programación de medidas de cobertura.
5. Disponibilidad Presupuestal

5.2.1. Fase 1- Cálculo de empleos necesarios

Esta fase se agota mediante la elaboración por el Líder de Programa de Gestión de Talento Humano del proyecto de presupuesto, acuerdo fijación de la planta de cargos anualizada y estudio técnico, documentos que son revisados y aprobados por la Junta Directiva

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.019 del 16 de diciembre de 2024 con un número de cargos en planta de 285 empleos.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

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.

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

El Líder de Programa de Gestión del Talento Humano, adelanta el estudio técnico que determina la suficiencia de personal para proveer la planta estructural considerando formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución.

De la misma manera se considera en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, el análisis de la contratación de personal temporal, para el desarrollo de proyectos de servicios asistenciales y dar cobertura al ausentismo temporal que se presenta en el Hospital, validando la falta de personal suficiente en la planta de cargos del Hospital con la capacidad para realizar dichas acciones, igualmente estudiando la viabilidad de la apropiación del recurso financiero que permita dar cumplimiento a lo solicitado.

Cada líder de proceso realiza el análisis de las necesidades de personal del área a su cargo, documenta las necesidades de personal mediante estudio técnico en términos de cantidad y calidad, solicitud presentada ante el líder de proceso de Gestión de Talento Humano, para su gestión.

El Líder de Programa de Gestión de Talento Humano establece las necesidades de personal a partir de análisis de normación relacionada con: las futuras vacantes que puedan presentarse por pensión de vejez y otras causales de retiro, ausentismo (se contemplan los tiempos no laborados (TNL) es decir personal en vacaciones, licencias, permisos, actividades institucionales e incapacidades), situaciones administrativas como comisión, encargo.

La provisión transitoria del empleo se realiza de acuerdo a lo establecido en norma.

Estudio de Suficiencia de Personal Asistencial (Enfermero / Auxiliar Área Salud – Químico Farmaceuta) Durante las vigencias 2023-2024, el líder de Programa de Gestión de Talento Humano y el equipo de líderes asistenciales realizaron revisión bibliográfica y se documentó evaluación integral de la suficiencia de personal, especialmente en el caso de personal de enfermería, personal auxiliar, personal disponible en el servicio farmacéutico, en particular químico y regentes, lo que permitió establecer un plan que garantice que el hospital cuente con el personal, suficiente, idóneo, capacitado, acorde con el nivel de complejidad y la calidad superior a la que aspira.

Pese que no existe amplia bibliografía donde responda a la necesidad específica de identificar la suficiencia de personal en una institución de salud mental nivel 3, se tuvieron en cuenta las



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

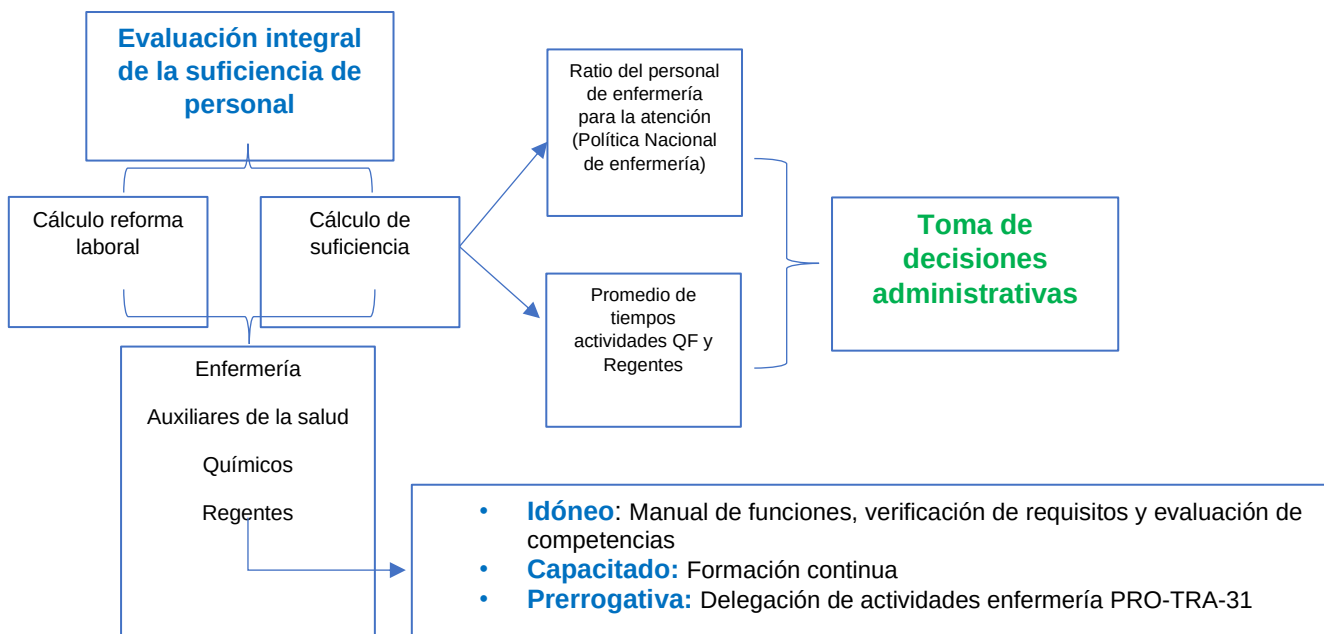
definiciones de cuidado, y criterios de los servicios, para dar respuesta a los factores que comprenden la aproximación de cálculo del personal de enfermería en el HDPUV.

El equipo de trabajo definió adaptar el cálculo de suficiencia de personal asistencial, en una herramienta que contemple las variables tanto técnicas expuestas por la bibliografía como el modelo de atención de la institución. De acuerdo al contexto institucional el texto con mayor afinidad fue: *“Estimación de necesidad de personal de enfermería de una unidad; cálculos prácticos, del autor Ángel Fernández Díez”*. http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500713/n10.6_necesidad_de_personal_de_enfermer_a.pdf.

Donde se contemplan los estándares de dependencia de los pacientes, con relación al número de horas diarias necesarias por parte personal asistencial en el servicio donde está hospitalizado.

La adaptación de la metodología la gestionamos basada en las siguientes fases:

- FASE 1: Definición de variables del cálculo





PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

○ FASE 2: Articulación con Equipo Interdisciplinario



○ FASE 3: Estimación de suficiencia de personal por turno y diseño de herramienta de cálculo para enfermería y auxiliares de la salud.

100%	•Índice de ocupación
2 a 2,5 horas	•Clasificación de pacientes: Cuidados parciales (hospitalización sin gravedad y recuperación).
80/20	•Tiempo de cuidados: •Auxiliares de las salud: 80% •Enfermería: 20%
70/20/10	•Distribución de turno: Mañana: 70% Tarde: 20% y Noche 10%
Planeación del servicio	•Capacidad Instalada
Novedades	•Ausentismos •Días sindicales •Días de estímulo



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

ENFERMEROS

SERVICIO	REQUERIDOS ESTUDIO	DISPONIBLES
HOSPITALIZACION	17	16
URGENCIAS	6	6
CONSULTA EXTERNA	0	0
HOSPITAL DIA	0,5	0,5
CRESM	0,5	0,5
SALA 9	1	1
TOTAL	25	24

AUXILIARES

SERVICIO	REQUERIDOS ESTUDIO	DISPONIBLES
HOSPITALIZACION	88	88
URGENCIAS	9	9
CONSULTA EXTERNA	3	4
HOSPITAL DIA	1	1
CRESM	8	7
SALA 9	6	6
TOTAL	115	115

2



Diseño y aplicación
de herramienta

ESTIMACION DE SUFICIENCIA DE PERSONAL QUIMICO Y REGENTES					
ACTIVIDADES					
QUIMICO 1	FARMACOVIGILANCIA/ACTIVA	FARMACOVIGILANCIA PASIVA	TAREAS ADMINISTRATIVAS	VIGILANCIA LA CONCILIACION	TOTAL TIEMPOS DE ACUERDO A LAS TAREAS
QUIMICO 2					185,52%
REGENTE 1					113,05%
REGENTE 2					100%

1

4

- FASE 4: Análisis de resultados y toma de decisiones

Establece la cantidad de personal asistencial (enfermero/auxiliar), óptimo para realizar el proceso de atención en salud del paciente en la institución, de acuerdo a las fases establecidas anteriormente.



Contamos con un modelo de atención integral en salud mental con un enfoque de atención humanizado y seguro centrado en la persona.

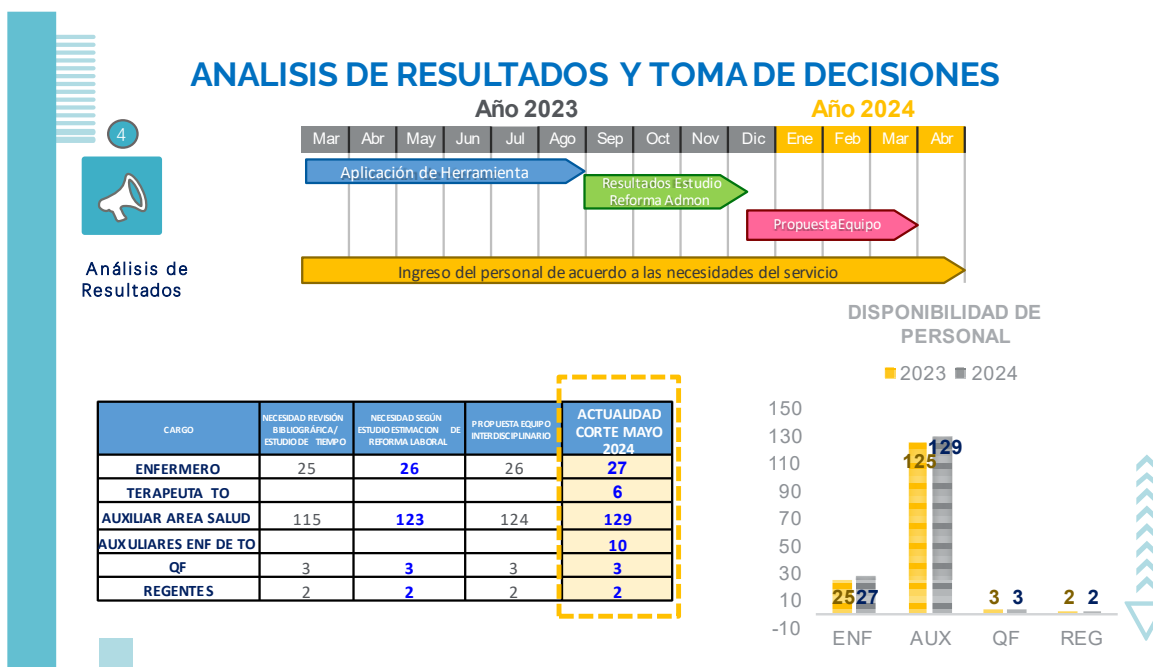
PLANEACIÓN DE SERVICIO

SERVICIO	ENFERMEROS	AUXILIAR AREA DE LA SALUD
HOSPITALIZACION	19	90
URGENCIAS	5	8
CONSULTA EXTERNA	0	3
HOSPITAL DIA	0,5	1
CRESM	0,5	8
SALA 9	1	6
TOTAL	26	116

Contamos con 7 terapeutas ocupacionales, 10 Auxiliares de enfermería entrenados en rehabilitación y terapia ocupacional quienes aportan en la atención del paciente



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025



En cuanto al QUÍMICO FARMACÉUTA:

Para el Químico Farmaceuta se diseñó la matriz de cálculo de químico farmacéutico, donde se consolidaron las variables generales y sus actividades, con sus respectivos tiempos y frecuencia de ejecución de la labor, con el fin de determinar la capacidad operativa referente a los tiempos disponibles en la ejecución de la labor. Las actividades que se tuvieron en cuenta contemplando el tiempo de ejecución fueron las relacionadas con: farmacovigilancia activa, farmacovigilancia pasiva, conciliación medicamentosa y tareas administrativas.

El resultado obtenido demostró la cantidad de personal suficiente y necesario para la ejecución de actividades asistenciales. (enfermeros – auxiliares área de la salud – químico farmacéutico).

➤ Paralelamente, se revisó el Estudio de cargas “*Estudio Técnico para la Formalización Laboral, en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.*” el cual se realizó en 4 pasos:

Paso 1- Alistamiento

- Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño
- Conformación del equipo técnico
- Establecer una estrategia de gestión del cambio



Paso 2: Diagnóstico institucional

- Análisis de contexto externo
- Análisis sectorial
- Análisis jurídico legal
- Análisis de contexto interno
- Resultados de la Cadena de Valor: Modelo de Atención
- Cadena de valor: procesos
- Análisis de Capacidades

Paso 3: Diseño de la propuesta.

- Propuesta de ajuste a la cadena de valor: resultados
- Propuesta de ajuste a la cadena de valor: procesos
- Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades

Paso 4: Presentación estudio técnico. Se generó informe comparativo de la herramienta de cálculo y el estudio de cargas para la disponibilidad financiera y de acuerdo a los resultados del estudio de cargas y el contexto institucional, establecer relación y definir una línea base para el ingreso gradual del talento humano.

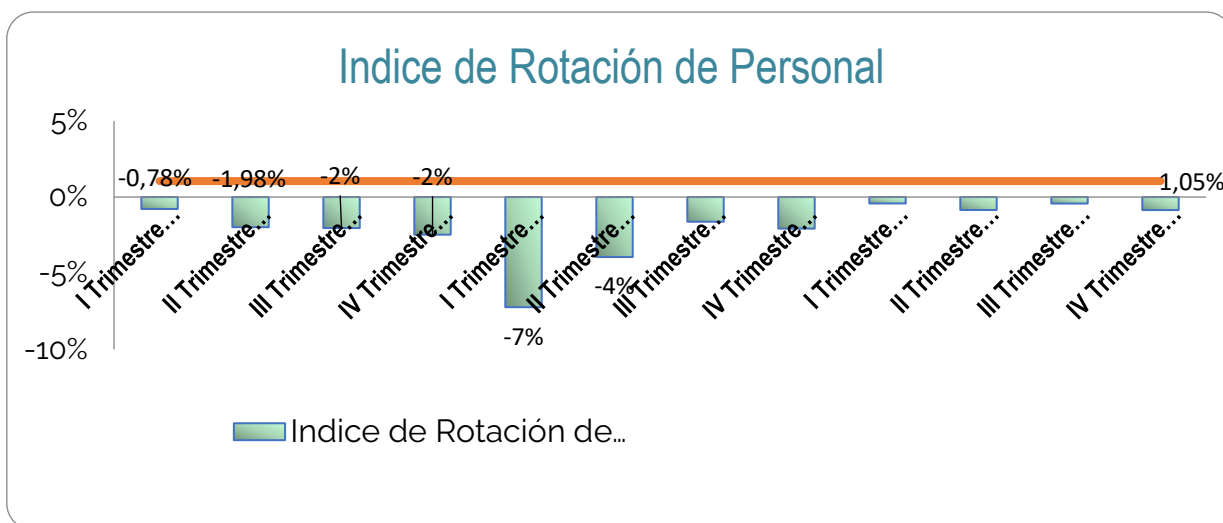
Otros datos estadísticos

➤ Rotación de Personal

Se presenta el comportamiento del indicador de rotación, durante la vigencia 2024, se realiza seguimiento a los ingresos y retiros durante cada período mediante el indicador de índice de rotación de personal, el cual nos indica el porcentaje de empleados que dejan la institución durante un período determinado.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025



Esta medición nos permitió implementar estrategias para establecer que la principal causa del retiro es el retiro voluntario por pensión, cambio generacional que vive la institución, otra causa es por búsqueda de nuevas oportunidades.

Con la implementación de la entrevista de retiro y retroalimentación por parte de los empleados se estableció

1. La percepción del funcionario que se retira frente a factores positivos o negativos de la institución.
2. Evaluación de su permanencia en la Institución en cuanto a:

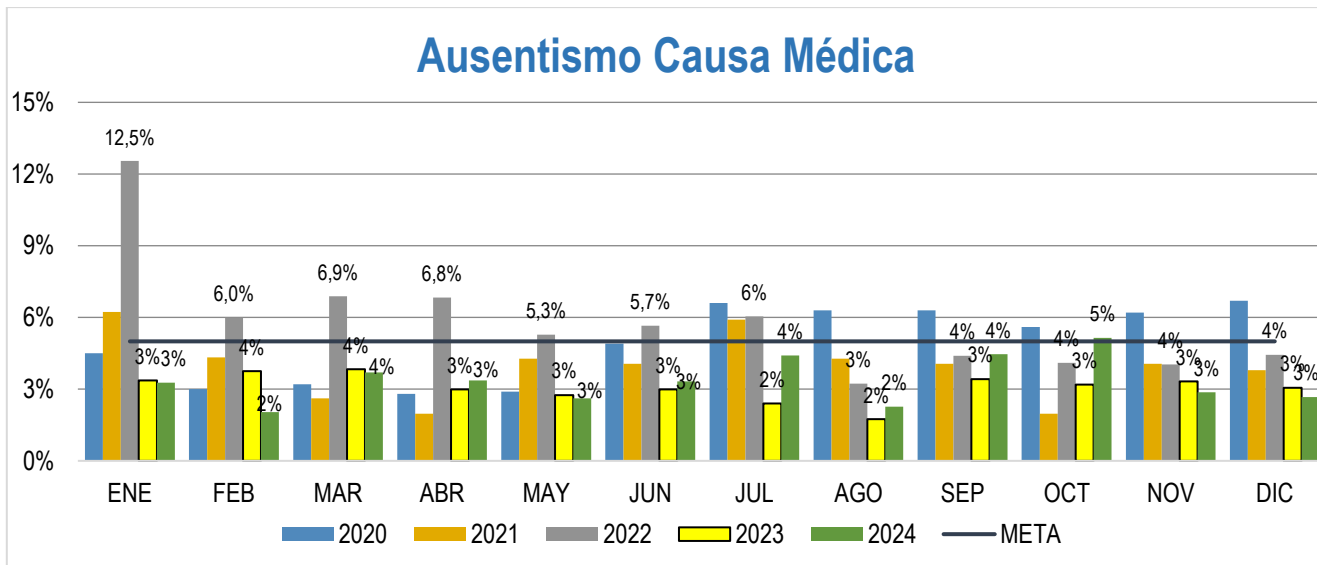
Relación con el jefe inmediato (Comunicación, supervisión), Capacitación, desarrollo y bienestar.

Relación con los Compañeros, El cargo (claridad en las funciones y objetivos del cargo, posibilidad de aporte en el), Nivel salarial, Organización del trabajo, sugerencias importantes desea hacer, ¿Volvería a trabajar en la Institución? ¿Por qué?, Motivo del retiro.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

➤ **Indicador de Ausentismo por causa Médica**



Durante la vigencia 2024 se cumplió con el indicador con una meta propuesta del 5%, durante la anualidad se promedió el 3%; el ausentismo por causa médica mantuvo tendencia a la disminución con referencia a la vigencia 202.

➤ **Relación de vacantes Definitivas y Temporales**

CARGOS – PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2024	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	1	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0
MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ADMTIVO)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	0
PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO (ADMTVO)	1	0
TECNICO AREA SALUD	0	1
AUXILIAR AREA SALUD	1	0
AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	3	4
OPERARIO	5	1
TOTAL, EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	42	10



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

➤ Movilidad del Personal (Encargos / Comisiones)

CARGO ANTERIOR	CARGO ACTUAL	AÑO 2024	SITUACION ADMINISTRATIVA
NIVEL DIRECTIVO			
MEDICO ESPECIALISTA	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	COMISION
NIVEL PROFESIONAL			
AUXILIAR AREA SALUD	LIDER DE PROGRAMA	1	ENCARGO
MEDICO ESPECIALISTA 4H	MEDICO ESPECIALISTA 6H	1	ENCARGO
ENFERMERO	ENFERMERO (Coordinador)	1	ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO SYST	1	ENCARGO
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	5	ENCARGO
NIVEL TECNICO			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	ENCARGO
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	6	ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR AREA SALUD	1	ENCARGO
TOTAL		21	

Prepensionados

Cargo	Sexo	F Nacimiento	Edad	Centro de Costo
GERENTE ESE	F	01/05/1960	64	CA
SUBGERENTE (ADMINISTRATIVO)	F	18/08/1965	59	CA
ASESOR (CONTROL INTERNO)	F	21/08/1965	59	CA
LIDER DE PROGRAMA	F	22/09/1965	59	CA
LIDER DE PROGRAMA	F	28/02/1959	65	CV
LIDER DE PROGRAMA	F	30/05/1962	62	CV
MEDICO ESPECIALISTA 6H	F	06/12/1966	58	CV
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ADMON)	F	02/07/1960	64	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ADMON)	F	12/09/1967	57	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PSICOLOGO)	F	31/01/1958	66	CV
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD(TERAPISTA)	F	15/08/1965	59	CV
SECRETARIO EJECUTIVO	F	03/04/1961	63	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	F	03/12/1967	57	CA
AUXILIAR AREA SALUD	F	29/04/1966	58	CV
AUXILIAR AREA SALUD	F	20/06/1966	58	CV



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

AUXILIAR AREA SALUD	F	17/07/1962	62	CV
AUXILIAR AREA SALUD	F	30/10/1965	59	CV
AUXILIAR AREA SALUD (TERAPIA OCUPACIONAL	F	04/06/1965	59	CV
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	F	25/01/1964	60	CA
TOTAL 19 SERVIDORAS PÚBLICOS DE SEXO FEMENINO				

Cargo	Sexo	F. Nacimiento	Edad	Centro de Costo
ASESOR (DOCENCIA SERVICIO E INVESTIGACION)	M	05/04/1958	66	CA
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	M	13/06/1964	60	CA
LIDER DE PROGRAMA	M	19/10/1963	61	CV
LIDER DE PROGRAMA	M	19/07/1960	64	CV
MEDICO ESPECIALISTA	M	03/12/1962	62	CV
TECNICO ADMINISTRATIVO	M	11/06/1957	67	CA
AUXILIAR AREA SALUD	M	28/08/1963	61	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	18/05/1957	67	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	09/11/1962	62	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	06/10/1962	62	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	01/07/1960	64	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	19/09/1960	64	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	18/07/1962	62	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	28/07/1964	60	CV
AUXILIAR AREA SALUD	M	03/08/1963	61	CV
OPERARIO	M	03/02/1963	61	CA
OPERARIO	M	07/05/1963	61	CA
OPERARIO	M	09/01/1962	62	CA
CONDUCTOR	M	02/07/1962	62	CA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	M	11/02/1964	60	CA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	M	23/09/1963	61	CA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	M	17/05/1958	66	CA
TOTAL 22 SERVIDORES PÚBLICOS DE SEXO MASCULINO				

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

Para dar cumplimiento a esta etapa se cuenta con información referente a la disponibilidad interna de personal, es fundamental contar con información consolidada, organizada y, en lo posible



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

sistematizada, lo que permite tener un panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que el hospital pueda hacer del mismo.

5.2.4. Fase 4- 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.

Análisis de la Planta De Personal.

Mediante Acuerdo No.019 del 16 de diciembre de 2024, “Por el cual se fija la Planta de Cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2025 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
--------	-------	--	------------	-----------

NIVEL DIRECTIVO

085	3	GERENTE E.S.E.	1	8
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8
090	1	SUBGERENTE (Administrativo)	1	8

NIVEL ASESOR

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

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8
211	5	MEDICO GENERAL	4	32
211	5	MEDICO GENERAL	2	12



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

211	5	MEDICO GENERAL	1	4
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG-SST)	1	8
244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor)	1	8
243	2	ENFERMERO	19	152
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapista)	5	40
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8
480	3	CONDUCTOR	2	16
487	3	OPERARIO	9	72
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120

TOTAL, PLANTA FIJA

285

Fuente: Acuerdo No.019 de 2024 (16/12/2024)

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:



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

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.

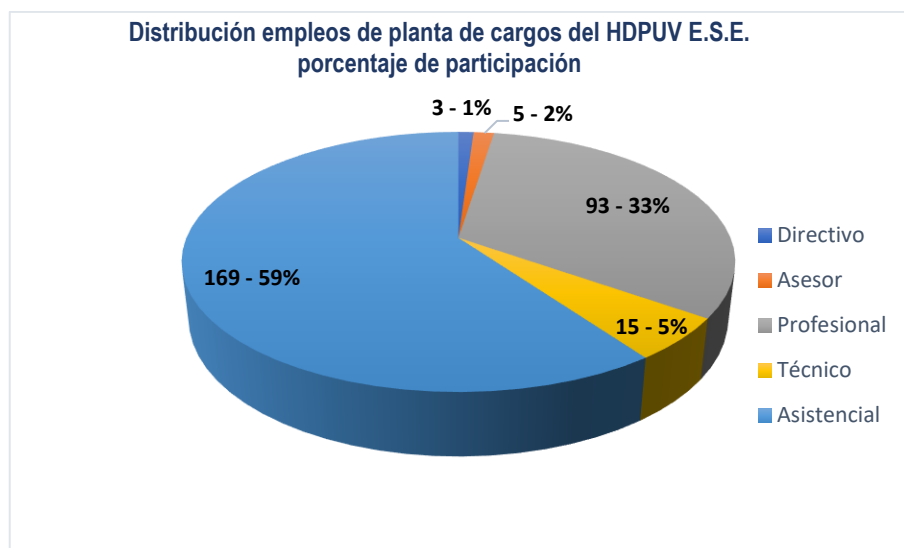
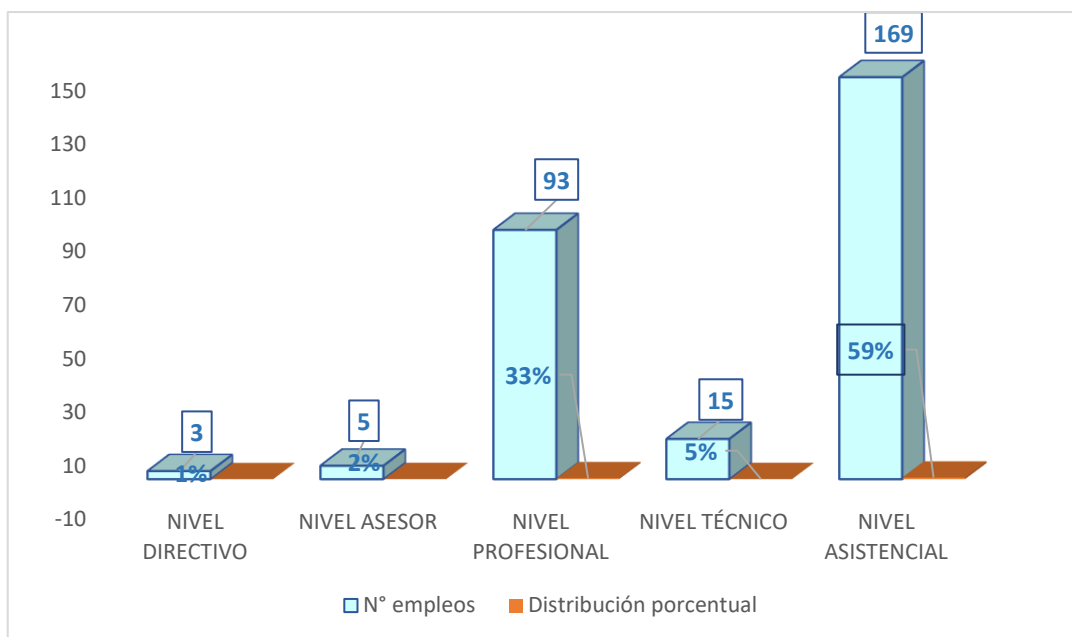
Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo, y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales, o tareas de simple ejecución.

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

Nivel	No. Empleos por Nivel Jerárquico	% por Nivel Jerárquico
Directivo	3	1%
Asesor	5	2%
Profesional	93	33%
Técnico	15	5%
Asistencial	169	59%
Total	285	100%



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025



Fuente: Acuerdo No.019 de 2024 (16/12/2024)

Los empleos de la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2025 se encuentran distribuidos en un mayor porcentaje para el nivel asistencial con ciento sesenta y nueve (169) empleos que representan el 59%; 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

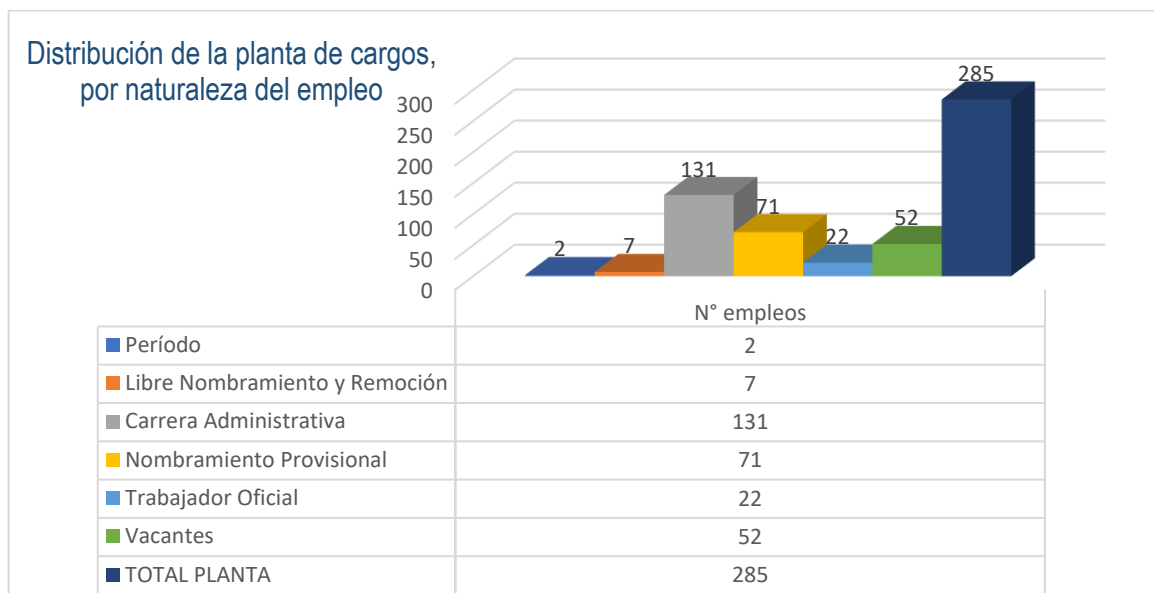


PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

directivo comprende tres (3) empleos que representan el 1% de los empleos de la planta globalizada del hospital.

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

Naturaleza del empleo	N° empleos
Período	2
Libre Nombramiento y Remoción	7
Carrera Administrativa	131
Nombramiento Provisional	71
Trabajador Oficial	22
Vacantes	52



Fuente: Información de nómina con corte al 12/2024

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 treinta y un (131) empleos pertenecientes al sistema general de carrera administrativa que representan el 46% de la planta de cargos; setenta y uno (71) empleos nombrados en provisionalidad que representan el 25%; veintidós (22) trabajadores oficiales representando en un 8%; para un total de doscientos treinta y tres (233) empleos provistos. De la misma manera contamos a la fecha del informe (30/12/2024) con diez (10) vacancias temporales y cuarenta y dos (42) vacancias definitivas.



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

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

Reubicación de personal: se adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

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.
- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. al para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó y la propuesta de plan está orientada a la forma de proveer las vacantes de conformidad con la normatividad vigente y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

El seguimiento al Plan de Previsión del Recurso Humano se realizará semestralmente, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas.

Estrategia	Actividad	Responsable	Evidencia
	Establecer los empleos no provistos en planta de empleos		Acuerdo de fijación de planta
	Definir vacancias temporales		



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos no provistos en planta de cargos del HPUV E.S.E. de acuerdo a la normatividad vigente.	Definir vacancias definitivas	Líder de Programa Gestión de Talento Humano Profesional Universitario Técnico Administrativo (Función Pública)	de empleos, vigencia 2025 Matriz de situaciones administrativas de empleos de planta de cargos del HDPUV E.S.E. Reporte de empleos OPEC Actos Administrativos
	Actualizar reporte a la Oferta pública de Empleos de Carrera Administrativa (Opec).		
	Realizar proyecto de provisión de empleos, fases de la misma, de acuerdo a lo establecido en norma		
	Presentación del proyecto ante la gerencia de la institución		
	Desarrollo de las fases de provisión de empleos vacantes.		
	Provisión de empleos vacantes aprobados, de la planta de cargos del HDPUV E.S.E.		
	Seguimiento		

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

El costo estimado anual de la planta de personal del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. para la vigencia 2025 asciende a 13.905.661.728.-



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS- VIGENCIA 2025

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>
Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: 21 de Enero de 2025	Fecha: 22 de Enero de 2025	Fecha: 22 de Enero de 2025

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
04	Se actualizan definiciones y terminología; planta actual de cargos vigencia 2024; actualización del presupuesto de gastos por fuentes de financiación	Enero de 2024
05	Se actualizan definiciones y terminología; planta actual de cargos vigencia 2025; actualización del presupuesto de gastos por fuentes de financiación	Enero de 2025