



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 1 de 4
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Próxima Revisión: 17052025

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021.



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 2 de 4 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

1 INTRODUCCIÓN

El plan de previsión del recurso humano para la ESE. Hospital Octavio Olivares, es un documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la institución frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan tiene como alcance determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de cada dependencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos en cual es liderado y consolidados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración de este, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la ESE. junto con el diagnóstico de necesidades del personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación de personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparte la entidad territorial o el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

2 DESARROLLO

A continuación, se describen cada uno de los factores que el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece en su metodología para elaborar el Plan de Previsión de Recurso Humano, aplicado a la ESE. Hospital Octavio Olivares:

- ♣ En el plan de provisión de recursos humanos de la ESE. se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de conformidad con la naturaleza del empleo, así:

3 Empleos de periodo fijo

Tres (3) empleo de periodo fijo de acuerdo con los niveles Directivo y Servicio Social obligatorio.

3.1 Empleos de libre nombramiento y remoción

Uno (1) empleos de libre nombramiento y remoción de acuerdo con los niveles Directivo.

3.2 Empleos de carrera administrativa

Catorce (14) empleos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso		Proceso		Código:
	APOYO		TALENTO HUMANO		Versión: 1
					Página 3 de 4
					Fecha Creación: 17052020
				Creado por: MIPG	
				Próxima Revisión: 17052025	

3.3 Empleos de trabajadores oficiales

Uno (1) empleos de trabajador oficial en el nivel asistencial.

3.4 Empleos de trabajadores por provisionalidad

Dos (2) empleos de trabajador en provisionalidad.

3.5 Empleos Vacantes

Tres (3) Vacantes.

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal asciende a la suma de **\$700.868.232** y está definido en la siguiente tabla:

PROYECCION ASIGNACIONES BASICAS PARA 2021												
Código según Dec. 785 de 2005		SALARIO DEFINITIVO AÑO 2020				DATOS CALCULADOS PARA EL AÑO 2021						
codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	No. de cargos	No. fondos del cargo	Asignación mes i cargo	Total mensual	No. de cargos	No. fondos del cargo	Asignación mes i cargo	Total mensual	% Incremento salarial esperado	Nro. de meses a calcular	Total año
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (3*5)	(7)	(8)	(9)	(10) = (7*9)	(11)	(12)	(13) = (10*12)
Cargos Administrativos												
085	Gerente Empresa Social del Estado	1	8	8.719.579	6.719.579	1	8	6.954.764	8.954.764	3.50%	12	83.457.168
072	Subdirector Administrativo	1	8	3.107.337	3.107.337	1	8	3.256.894	3.256.894	3.50%	12	38.586.728
009	Auxiliar de Servicios Generales	1	8	1.216.555	1.216.555	1	8	1.259.134	1.259.134	3.50%	12	15.199.608
470	Celador	1	8	1.488.864	1.488.864	1	8	1.536.904	1.536.904	3.50%	12	18.400.048
367	Auxiliar Administrativo	3	8	1.473.654	4.420.962	3	8	1.525.232	4.575.696	3.50%	12	54.906.352
					0	0	0	0	0	0.00%	0	0
					0	0	0	0	0	0.00%	0	0
					0	0	0	0	0	0.00%	0	0
TOTAL ADMINISTRATIVOS		7			17.031.297	7			17.827.392			211.528.704
Cargos Asistenciales												
217	Profesional Servicio Social Orlig - Médico	2	8	3.950.713	7.801.426	2	8	4.058.966	8.177.976	3.50%	12	98.135.712
323	Auxiliar área salud - Enfermería	2	8	2.209.154	4.418.308	2	8	2.266.474	4.572.948	3.50%	12	54.875.378
323	Auxiliar área salud - Consultorio dental	1	8	2.106.784	2.106.784	1	8	2.180.532	2.180.532	3.50%	12	26.100.364
412	Auxiliar área salud - Vacunador	1	8	2.106.784	2.106.784	1	8	2.180.532	2.180.532	3.50%	12	26.100.364
412	Auxiliar área salud - Enfermería	4	8	1.925.179	7.700.715	4	8	1.982.560	7.879.240	3.50%	12	95.642.880
412	Auxiliar área salud - Pomotora Rural	5	8	1.216.555	6.082.775	5	8	1.259.134	6.295.870	3.50%	12	75.548.040
412	Profesional Servicio - Médico	1	8	5.649.105	5.649.105	1	8	5.846.824	5.846.824	3.50%	12	70.161.888
412	Técnico Área Salud - Higiene	1	8	3.433.403	3.433.403	1	8	3.553.572	3.553.572	3.50%	12	42.642.864
211		8			0	0	0	0	0	0.00%	0	0
211		8			0	0	0	0	0	0.00%	0	0
243		8			0	0	0	0	0	0.00%	0	0
		8			0	0	0	0	0	0.00%	0	0
TOTAL ASISTENCIALES		17			39.399.321	17			46.778.294			489.319.528
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		24			86.430.618	24			88.655.616			700.868.232
PARA HOSPITALES DEPARTAMENTALES: Según el artículo 5º de la Ordenanza N° 7 del 15/06/2017, en Enero de 2019, la Junta Directiva mediante Acuerdo adoptará un incremento salarial del IPC y una vez sea expedida la ordenanza con el incremento anual de salarios, se recalculan las asignaciones básicas de cada cargo y se hacen los ajustes presupuestales respectivos con retroactividad al 1º de enero de 2019.												
PARA HOSPITALES MUNICIPALES: Una vez el Gobierno Nacional determine los límites máximos aplicables a los empleados públicos de las entidades territoriales, se realice el trámite respectivo para definir el aumento salarial de la vigencia 2019 ante el Consejo Municipal y se realice la respectiva adopción por la Junta Directiva, se recalculan las asignaciones básicas de cada cargo y se hacen los ajustes presupuestales respectivos con retroactividad al 1º de enero de 2019.												
Esta plantilla no constituye un proyecto de acuerdo para el incremento salarial ni tampoco para la modificación de planta de cargos. Si bien se calculan los costos de los cargos a proveer, aquellos cargos no provisios no se suprime de la planta de cargos con esta PROYECCION.												
 <p>GERENTE ESE HOSPITAL ESE HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES - PUERTO NARE ANTIOQUIA</p>												



Macroproceso	Proceso	Código:
		Versión: 1
		Página 4 de 4
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025
		PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
16/11/2021	01	Creación del documento.	Alba Arbeláez

REVISO	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente