

| | | |
|--|--|--|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO 100-OT-28 VERSIÓN 1 PÁGINA 1 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | COPIA CONTROLADA |

E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda

Plan Anual de Previsión del Talento Humano

Enero 2021

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 2 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | COPIA CONTROLADA | |

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

John Jairo Ramírez Cardona
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

Paula Andrea Vélez Cardona
Subdirectora Administrativa y Financiera

Luisa Fernanda Silva Garcés
Psicóloga Talento Humano

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 3 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | COPIA CONTROLADA | |

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. OBJETIVO | 4 |
| 2. ALCANCE | 4 |
| 3. MARCO LEGAL | 4 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 5 |
| 4.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL | 5 |
| 4.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL | 5 |
| 4.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL | 6 |
| 4.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL..... | 6 |
| 4.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA | 6 |
| 5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL | 6 |
| 6. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL..... | 7 |
| 7. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA..... | 7 |
| 8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL | 8 |
| 8.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA. | 10 |
| 8.2. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA. | 10 |
| 8.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA | 10 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN | 11 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA | 11 |

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 4 de 13 |
| PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | | COPIA CONTROLADA | |

1. OBJETIVO

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Mental Universitario de Risaralda.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con el plan de vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Mental Universitario de Risaralda, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la vigencia 2021, en la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda.

3. MARCO LEGAL

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | PÁGINA | 5 de 13 |
| | | COPIA CONTROLADA | |

- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

4. METODOLOGÍA

4.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda para la vigencia 2021 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

4.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de la revisión con las subgerencia Administrativa y Financiera como con la subgerencia Asistencial de acuerdo a los servicios habilitados y contratos vigentes con las EAPB para identificar las necesidades del talento humano para cubrir la oferta de servicios, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas. En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo.

| | | | |
|--|--|----------------|-------------------------|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 6 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | | COPIA CONTROLADA |

4.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

4.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2021.

4.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

5. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada de la Junta Directiva de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda está conformada por un total de 37 empleos y 35 cargos en la planta de carácter temporal para la ESE del área asistencial, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación y nivel jerárquico:



HOMERIS

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA
NIT: 891.412.134-1**

**PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

CODIGO 100-OT-28

VERSIÓN 1

PÁGINA 7 de 13

COPIA CONTROLADA

| PLANTA PERMANENTE DE CARGO 2021 | | | | | |
|--|--------|-------------|------------|-------------------------|----------|
| NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO | Código | Nuevo Grado | No. Cargos | Asignación mensual 2021 | Vacantes |
| NIVEL DIRECTIVO | | | 3 | | |
| Gerente Empresa Social del Estado | 85 | 02 | 1 | 8.890.666 | 0 |
| Subdirector (Científico) | 72 | 01 | 1 | 6.451.807 | 0 |
| Subdirector (Administrativo y Financiero) | 68 | 01 | 1 | 6.451.807 | 0 |
| NIVEL ASESOR | | | 1 | | 0 |
| Asesor De Control Interno | 105 | 01 | 1 | 4.097.213 | 0 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | 15 | | 0 |
| Médico Especialista (Psiquiatra) | 213 | 08 | 4 | 7.186.657 | 0 |
| Médico General | 211 | 07 | 3 | 5.269.017 | 0 |
| Profesional Universitario (Psicólogo) | 219 | 05 | 1 | 3.689.054 | 0 |
| Profesional Universitario (Trabajador social) | 219 | 04 | 1 | 3.618.872 | 0 |
| Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta) | 237 | 03 | 3 | 3.126.636 | 0 |
| Enfermero | 243 | 04 | 1 | 3.618.872 | 0 |
| Profesional Universitario Área de la salud | 237 | 04 | 1 | 3.618.872 | 0 |
| Profesional Universitario (Sistemas) | 219 | 04 | 1 | 3.618.872 | 0 |
| NIVEL TÉCNICO | | | 4 | | 0 |
| Técnico | 314 | 01 | 4 | 2.334.378 | 0 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | 14 | | 0 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 03 | 2 | 1.890.930 | 0 |
| Auxiliar Área Salud | 412 | 02 | 12 | 1.878.926 | 0 |
| TOTAL CARGOS | | | 37 | | 0 |

| PLANTA TEMPORAL DE CARGO 2021 | | | | | |
|---|--------|-------|------------|-------------------------|----------|
| NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO | Código | Grado | No. Cargos | Asignación mensual 2021 | Vacantes |
| NIVEL PROFESIONAL | | | 15 | | 2 |
| Médico Especialista (Psiquiatra) | 213 | 08 | 5 | 7.186.657 | 0 |
| Médico General | 211 | 06 | 1 | 4.722.367 | 0 |
| Profesional Universitario (Psicólogo) | 219 | 01 | 4 | 2.361.184 | 2 |
| Profesional Universitario (Trabajador social) | 219 | 01 | 2 | 2.361.184 | 0 |
| Enfermero | 243 | 02 | 6 | 2.715.361 | 0 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | 15 | | 5 |
| Auxiliar Área Salud | 412 | 01 | 15 | 1.180.892 | 5 |
| TOTAL CARGOS | | | 33 | | 7 |


6. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de enero de 2021, se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda con 37 servidores públicos vinculados según clasificación y nivel jerárquico:

En la planta de empleos de carácter temporal de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, a 31 de enero de 2021, se tienen 7 vacantes correspondientes a 5 auxiliares área salud y 2 psicólogos. Las cuáles serán vinculadas de acuerdo a la necesidad del servicio

7. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo No. 011 del 23 de diciembre de 2020 "Por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda" para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021,

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | PÁGINA | 8 de 13 |
| | | COPIA CONTROLADA | |

la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

8. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Contratación de personal a través de contratos de Prestación de servicios
- Contratación de personal en misión para el área administrativa y asistencial.

En la actualidad la empresa tiene un contrato de personal en misión para 32 funcionarios del área administrativa y asistencial discriminados en la siguiente tabla.

| TRABAJADORES EN MISION | | |
|-------------------------------|----------|--------------------------------------|
| Área administrativa 16 | | |
| | | CARGO |
| NIVEL PROFESIONAL | 6 | |
| | 1 | COORDINADOR FACTURACION Y CARTERA |
| | 1 | INGENIERO DE SISTEMAS |
| | 1 | JEFE DE CALIDAD Y PLANEACION |
| | 1 | PSICOLOGO TALENTO HUMANO |
| | 1 | PROFESIONAL EN FACTURACION Y CARTERA |
| | 1 | PROFESIONAL SG-SST |
| NIVEL TECNICO | 9 | |

| | | | |
|--|--|----------------|-------------------------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 9 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | | COPIA CONTROLADA |

| | | |
|----------------------------|----------|-------------------------------------|
| | 1 | TECNICO CONTRATACION |
| | 1 | TECNICO CARTERA |
| | 7 | TECNICO FACT/CITAS |
| NIVEL ASISTENCIAL | 1 | |
| | 1 | SECRETARIA GERENCIA |
| AREA ASISTENCIAL 16 | | |
| NIVEL PROFESIONAL | 9 | |
| | 3 | MEDICO GENERAL |
| | 2 | PSICOLOGO |
| | 1 | TERAPEUTA OCUPACIONAL |
| | 1 | QUIMICA |
| | 1 | ENFERMERA AUDITORA |
| | 1 | ENFERMERA MEDIO TIEMPO |
| NIVEL ASISTENCIAL | 7 | |
| | 1 | SECRETARIA SUBDIRECCION ASISTENCIAL |
| | 6 | SUPERNUMERARIA (AUX ENFERMERIA) |

Igualmente se cuenta con contratos de servicios personales para profesionales discriminados en la siguiente tabla.

**CONTRATOS POR PRESTACION DE SERVICIOS VIGENTES
2021**

| SERVICIO | NIVEL PROFESIONAL |
|---|-------------------|
| REVISORA FISCAL | 1 |
| ASESOR JURIDICO | 2 |
| CONTADOR | 1 |
| ASESOR APOYO PASIVOCOL | 1 |
| TOTAL | 5 |
| OTROS PROYECTADOS PARA LA VIGENCIA | |

| | | | |
|--|--|----------------|-------------------------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 10 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | | COPIA CONTROLADA |

| SERVICIO | NIVEL PROFESIONAL |
|----------------|-------------------|
| ANESTESIOLOGO | 1 |
| NUTRISIONISTA | 1 |
| AUDITOR MEDICO | 1 |
| TOTAL | 3 |

De lo anterior se puede concluir que la entidad, cuenta a la fecha con 109 funcionarios al servicio de la entidad y proyección para 3 nuevos contratados por prestación de servicios.

8.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

EL ENCARGO

Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

8.2. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas (numeral 2 de la octava parte).

8.3. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 11 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | COPIA CONTROLADA | |

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

9.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2021: 100%.

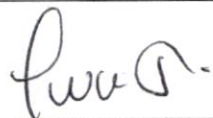

9.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2022).

9.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022)

10. BIBLIOGRAFÍA

Titulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

| | | | |
|--|--|----------------|-------------------------|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 12 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | | COPIA CONTROLADA |

| Control de Emisión | | | |
|---------------------------|---|------------------------------|---|
| | Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Nombre: | Luisa Fernanda Silva Garcés | Beatriz Elena Gómez Castaño | John Jairo Ramírez Cardona |
| Cargo: | Psicóloga – Talento Humano | Jefe de Calidad y Planeación | Gerente |
| Firma: |  | |  |
| Fecha: | 20-01-2021 | 20-01-2021 | 20-01-2021 |

| Notas de Cambio | | |
|------------------------|--------------|-------------------------------|
| Versión | Fecha | Descripción del cambio |
| 1 | 20-01-2021 | Creación documento |

| Control de Distribución | | | |
|--------------------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Copia No. | Versión | Copia Emitida para Área | Nombre del responsable |
| 1 | 1 | Talento Humano | Luisa Fernanda Silva G |

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;

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------|
|  HOMERIS | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1 | CODIGO | 100-OT-28 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | PÁGINA | 13 de 13 |
| | PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | COPIA CONTROLADA | |

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.