



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
2018**

**DR ZACARIAS MOSQUERA LARA**





# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## CONTENIDO

1. MARCO DE REFERENCIA
  - 1.1. POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO
  - 1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO
  - 1.3. LOS PLANES DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO
2. METODOLOGIA
  - 2.1. REFERENTE METODOLOGICO GENERAL
  - 2.2. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL
  - 2.3. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
  - 2.4. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA
  - 2.5. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL
3. ANALISIS NECESIDADES DE PERSONAL
4. ANALISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
5. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE PERSONAL DE PLANTA
6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL
  - 6.1. PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS
  - 6.2. PROVISION TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA
    - 6.1.1. El Encargo
    - 6.1.2. El nombramiento provisional
  - 6.3. PROVISION DE VACANTES TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA
  - 6.4. RACIONALIZACION DE LA PLANTA
7. SEGUMIENTO Y EVALUACION
  - 7.1. Nivel de provisión de planta de personal
  - 7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal
  - 7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas
  - 7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos



## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

### **1. MARCO DE REFERENCIA**

#### **1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO**

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse



## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

### **1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.**

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



## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

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.

- 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.

### **1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación -



## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda para la vigencia 2018 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.

#### **2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL**

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 01 de enero de 2018, 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,

#### **2.3. 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.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

**2.4. 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 2018.

**2.5. 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 2018, 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.

**3. 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, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación y nivel jerárquico:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

<b>PLAN DE CARGO VIGENCIA</b>				
<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>Nuevo Grado</b>	<b>No. Cargos</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				<b>3</b>
85	1	Gerente Empresa Social del Estado	02	1
72	2	Subdirector (Científico)	01	1
68	2	Subdirector (Administrativo y Financiero)	01	1
<b>NIVEL ASESOR</b>				<b>1</b>
105	7	Asesor De Control Interno	01	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>15</b>
213	1	Médico Especialista (Psiquiatra)	08	4
211	2	Médico General	07	3
219	3	Profesional Universitario (Psicólogo)	05	1
219	4	Profesional Universitario (Trabajador social)	04	1
237	5	Profesional Universitario Área Salud (Terapista)	03	3
243	4	Enfermero	04	1
237	4	Profesional Universitario Área de la salud	04	1
219	4	Profesional Universitario (Sistemas)	04	1
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				<b>4</b>
314	1	Técnico	01	4
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				<b>14</b>
407	1	Auxiliar Administrativo	03	2
412	2	Auxiliar Área Salud	02	12
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>37</b>

#### **4. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

A 01 de enero de 2018 se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda con 29 servidores públicos vinculados según clasificación y nivel jerárquico:





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS OCUPADOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>					
Gerente Empresa Social del Estado	85	2	1		1
Subdirector (Científico)	72	1	1		1
Subdirector (Administrativo y Financiero)	68	1	1		1
<b>NIVEL ASESOR</b>					
Asesor De Control Interno	105	1	1		1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
Médico Especialista (Psiquiatra)	213	8	3	1	4
Médico General	211	7	3		3
Profesional Universitario (Psicólogo)	219	5	1		1
Profesional Universitario (Trabajador social)	219	4	1	1	2
Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	237	3	3		3
Enfermero	243	4	1		1
Profesional Universitario (Sistemas)	219	4	1		1
<b>NIVEL TÉCNICO O TECNÓLOGO</b>					
Técnico	314	1	3	1	4
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
Auxiliar Administrativo	407	3	2		2
Auxiliar Área Salud	412	2	8	4	12
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>30</b>	<b>7</b>	<b>37</b>

Es importante indicar que la ESE está adelantando el proceso de concurso de meritocracia con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## **5. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA**

De conformidad con el Acuerdo No. 006 de diciembre 27 de 2017 “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 2018, 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. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2018, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

RUBRO	Descripción	Vr Definitivo 2018
	2	3
A11001	Sueldo personal de nómina	\$ 1,952,121,377
A11002	Bonificación por servicios prestados	\$ 62,014,600
A11003	Prima o subsidio de alimentación	\$ 15,805,815
A11004	Subsidio de transporte	\$ 8,006,400
A11005	Prima de servicios	\$ 85,053,674
A11006	Prima de vacaciones	\$ 88,597,577
A11007	Prima de navidad	\$ 184,578,284
A11008	Horas extras, dominicales y festivos	\$ 219,952,570
A11009	Bonificación especial por recreación	\$ 10,901,230
A11012	Intereses a las cesantías	\$ 24,147,700
A110010	Indemnización vacaciones	\$ 13,001,000
	<b>Servicios Personales Asociados a la Nómina</b>	<b>\$ 2,664,180,227</b>
A13001	Cajas de compensación familiar	\$ 97,666,080
A130021	Salud - CSF	\$ 52,073,812
A130022	Salud - SGP	\$ 132,086,883
A130031	Pensión - CSF	\$ 73,515,970
A130032	Pensión - SGP	\$ 86,156,985
A130041	ARL - CSF	\$ 14,923,742
A130042	ARL - SGP	\$ 40,288,940
A130051	Fondo de Cesantías - CSF	\$ 136,144,055
A130052	Fondo de Cesantías -SGP	\$ 78,403,069
A14001	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	\$ 73,249,560
A14002	Servicio Nacional de aprendizaje	\$ 48,833,040
A140031	Salud - CSF	\$ 1,000
A140032	Salud - SGP	\$ 8,494,394
A140041	Pensión - CSF	\$ 1,000
A140042	Pensión - SGP	\$ 112,310,699
A140051	ARL - CSF	\$ 1,000
A140052	ARL - SGP	\$ 1,000
	<b>Contribuciones Inherentes a la Nómina</b>	<b>\$ 954,151,229</b>
A21003	Dotación	\$ 3,000,000
	<b>Total Gastos de Personal</b>	<b>\$ 3,621,331,456</b>

## 6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2018, 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.
- Racionalización de la planta de personal.

### 6.1. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en



## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

empleos de carrera administrativa las cuales fueron incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

### **6.2. 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:

#### **6.2.1 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.

### **6.3. 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 sexta parte).

### **6.4. 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.

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



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

**7. 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 2018.

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

**7.1. 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 2018: 100%.

**7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2018).

**7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)** = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018)

**7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)** = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).