

<b>GERENCIA</b>	<b>1000.115</b>	
	FECHA: 29 de enero de 2021	
<b>RESOLUCIÓN No.</b> <b>0047</b>	<b>PAGINA:</b>	Página 1 de 1

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Previsión para la E.S.E. ISABU para la vigencia 2021”

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que la los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre otras, la de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que en mérito de lo expuesto,


**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el PLAN ANUAL DE PREVISIÓN ISABU 2021, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

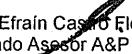
Dada en Bucaramanga a los 29 de enero de 2021

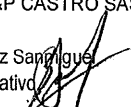
**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**GERMAN JESÚS GÓMEZ LIZARAZO**  
Gerente E.S.E ISABU.

Elaboró: Mónica Junca González   
Profesional Universitario - Talento Humano.

Revisó: Dairo Efraín Castro Elórez   
Abogado Asesor A&P CASTRO SAS

Revisó: Carlos Enrique Gómez Sarrigué   
Subgerente Administrativo

## **PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2021**

### **INTRODUCCIÓN**

Dentro de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en su componente de planeación un pilar de la categoría de planeación estratégica es la elaboración anual de un plan de previsión; el cual tiene como fin contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir 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, por tal motivo se debe asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la planeación y gestión para lograr la suficiencia del recurso humano.

## **NORMATIVIDAD**

Constitución política de Colombia Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

Ley 909 de 2004 Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Decreto 2539 de 2005 Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente medio de resolución de nombramiento.

**Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

**Libre nombramiento y remoción:** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que con funciones de confianza y manejo.

**Periodo:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene vigencia determinada.

**Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

**Manual de funciones y competencias:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

**Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

## OBJETIVO

Establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, necesario para el cumplimiento de las metas institucionales.

## PLAN DE PREVISIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, 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:

### CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.

La ESE ISABU estableció su planta de personal a través del Acuerdo de Junta Directiva N° 005 de 2019, la cual está conformada por 304 cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, según lo establecido en el Decreto 785 de 2005 y la Ley 909 de 2004.

En este se cuenta con la siguiente distribución de cargos por niveles:

Directivo: 8  
Asesor: 3  
Profesional: 153  
Técnico: 18  
Asistencial: 122

### Plan de Cargos

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Gerente	Directivo	85	11
2	Subgerente	Directivo	90	7
1	Director técnico	Directivo	9	5
3	Director técnico	Directivo	9	4
1	Jefe oficina	Directivo	6	5
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Tesorero General	Profesional	201	11
1	Almacenista General	Profesional	215	11
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9
6	Enfermero	Profesional	243	8
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7
33	Médico General	Profesional	211	6
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1
48	Enfermero	Profesional	243	1
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1
14	Odontólogo	Profesional	214	1
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8
10	Conductor	Técnico	480	8
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7
<b>304</b>	<b>TOTAL DE CARGOS</b>			

## DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN

Periodo: 2

Carrera administrativa: 40

Encargo: 2

Libre nombramiento y remoción: 7

Provisional: 228

## DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

El área de talento humano tiene consolidada y organizada la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Talento Humano.

A continuación se describe la caracterización existente del el cual determina el estado actual de nuestro talento.

1. Datos del trabajador:

Cédula

Nombre

Cargo

Código del cargo

Genero

Nivel (Directivo-Asesor-Profesional-Técnico- Administrativo

Tipo de Nombramiento

Dirección- Teléfono- Correo electrónico

Nivel alcanzado de educación formación

2. Tipo de vinculación:

Periodo

Libre nombramiento

Carrera

Provisional

3. Perfil de cada cargo:

Edad

Genero

Perfil de cargo empleo- requisito

Funciones, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

4. Estadística

Distribución de cargos por dependencias de la entidad.

Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).

Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza

Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).

Empleados próximos a pensionarse

Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.

Vacantes temporales- Carrera Administrativa-Libre Nombramiento

## FORMAS DE PROVISIÓN

### MEDIDAS INTERNAS

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

1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
  - Encargos: Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
  - Comisión: Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
  - Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

### MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporales
- Contratos de prestación de servicios

### PLAN CE CARGOS –SALARIOS 2020

No. Cargos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2020
1	Gerente	Directivo	85	11	\$11.782.600
2	Subgerente	Directivo	90	7	\$8.109.100
1	Director técnico	Directivo	9	5	\$7.054.900
3	Director técnico	Directivo	9	4	\$5.861.300

No. Cargos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2020
1	Jefe oficina	Directivo	6	5	\$7.054.900
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7	\$7.027.700
1	Tesorero General	Profesional	201	11	\$5.614.700
1	Almacenista General	Profesional	215	11	\$5.614.700
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11	\$5.614.700
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11	\$5.614.700
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10	\$4.431.000
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10	\$4.431.000
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9	\$4.394.000
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9	\$4.394.000
6	Enfermero	Profesional	243	8	\$4.315.500
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7	\$4.160.300
33	Médico General	Profesional	211	6	\$3.578.700
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5	\$3.515.200
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5	\$3.515.200
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4	\$3.355.900
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3	\$3.295.500
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1	\$2.597.300
48	Enfermero	Profesional	243	1	\$2.597.300
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1	\$2.597.300
14	Odentólogo	Profesional	214	1	\$2.597.300
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11	\$2.455.700
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8	\$1.742.300
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8	\$1.742.300
10	Conductor	Técnico	480	8	\$1.742.300
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11	\$2.344.200
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7	\$1.512.900
304	TOTAL				

## SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan anual de previsión se le hará actualización y seguimiento de la información trimestralmente.

Elaboró:   
 Profesional Universitario Talento Humano

Revisó:   
 Subgerente Administrativo