

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. Nuestros Servicios al Alcance de Todos	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Lider de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

VIGENCIA 2024

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. <i>Nuestros servicios al Alcance de Todos</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

INTRODUCCION

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales.

La Planeación de Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E.

En la planeación del talento humano ocupa una importancia relevante el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, costos de contar con estos funcionarios y presupuesto asignado.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

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;
- 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.

"2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

El decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: en cuanto Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

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
- ✓ Identificación de las fuentes de Financiación
- ✓ 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, ejecución de acciones, seguimiento y 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.

OBJETIVO GENERAL

Establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. cumpla el logro sus objetivos organizacionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.

Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente, planta temporal y supernumerarios de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E.

4. RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, subgerencia Administrativa y Financiera, Coordinación Médica y Odontológica, profesionales Especializados de Talento Humano y Financiera, Coordinadores Unidades Funcionales, Profesionales Universitarios con personal a Cargo.

5. DEFINICIONES

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

6. MARCO CONCEPTUAL

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 de la Ley 909 de 2004 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:

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;

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;

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

7. MARCO LEGAL

Ley 909 del 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, la gerencia pública y dicta otras disposiciones

- Guía DAFP "Lineamientos para la elaboración de plan de vacantes"
- Decreto 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública,
- Decreto 648 del 2017, por la cual se modifica y adiciona el 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas para la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional.
- Decreto 612 del 2018.

METODOLOGIA

El plan de previsión de recursos Humanos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., se diseñó tomando como lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: análisis de la planta de personal, disponibilidad de personal, fuentes de financiación de personal y medidas de cobertura.

ANALIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. esta soportada con un número de cargos de planta de doscientos ochenta y uno (281) plazas distribuidos de la siguiente forma tres (3) del nivel directivo, uno (1) del nivel asesor, ciento veinticinco (125) nivel profesional, ocho (8) nivel técnico, ciento treinta y cuatro (134) nivel asistencial y diez (10) oficiales ver siguiente cuadro:

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Código	Grado	Denominación Decreto 785 de 2005	Horas	Cargos Planta Permanente	Naturaleza Empleo
85	04	Gerente	240	1	Período
90	03	Subgerente	240	2	LNR
105	04	Asesor	240	1	Período
222	15	Profesional Especializado	240	2	Carrera
219	05	Profesional Universitario	240	8	Carrera
314	01	Técnico Operativo	240	1	Carrera
314	04	Técnico Operativo	240	5	Carrera
314	05	Técnico Operativo	240	1	Carrera
407	05	Auxiliar Administrativo	240	10	Carrera
407	07	Auxiliar Administrativo	240	7	Carrera
407	10	Auxiliar Administrativo	240	2	Carrera
407	11	Auxiliar Administrativo	240	6	Carrera
407	12	Auxiliar Administrativo	240	1	Carrera
407	18	Auxiliar Administrativo	240	1	Carrera
222	19	Profesional Especializado	240	1	Carrera
237	07	Profesional Universitario Área Salud	240	2	Carrera
237	03	Profesional Universitario Área Salud	240	2	Carrera
237	04	Profesional Universitario Área Salud	120	1	Carrera
217	02	Profesional Servicio social Obligatorio	240	1	Período
243	06	Enfermero	240	10	Carrera
243	09	Enfermero	240	1	Carrera
243	10	Enfermero	240	3	Carrera
217	03	Profesional Servicio social Obligatorio	240	1	Período
211	18	Médico General	120	11	Carrera
211	16	Médico General	120	19	Carrera
211	16	Médico General	240	26	Carrera

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co



UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.

Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la Institución.	

211	17	Médico General	120	1	Carrera
211	17	Médico General	240	2	Carrera
217	11	Profesional Servicio social Obligatorio	240	8	Período
214	14	Odontólogo	120	9	Carrera
214	12	Odontólogo	120	7	Carrera
214	12	Odontólogo	240	1	Carrera
214	13	Odontólogo	240	1	Carrera
214	13	Odontólogo	120	2	Carrera
214	14	Odontólogo	240	1	Carrera
217	08	Profesional Servicio social Obligatorio	240	5	Período
323	02	Técnico Área Salud	240	1	Carrera
412	14	Auxiliar Área Salud	240	25	Carrera
412	15	Auxiliar Área Salud	240	10	Carrera
412	16	Auxiliar Área Salud	240	12	Carrera
412	13	Auxiliar Área Salud	240	2	Carrera
412	13	Auxiliar Área Salud	120	4	Carrera
412	04	Auxiliar Área Salud	240	16	Carrera
412	06	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera
412	03	Auxiliar Área Salud	240	14	Carrera
412	07	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera
412	11	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera
412	17	Auxiliar Área Salud	240	12	Carrera
412	19	Auxiliar Área Salud	240	1	Carrera
480	08	Conductor	240	2	Carrera
470	01	Auxiliar Servicios Generales	240	9	Trab. Ofic.
470	09	Auxiliar Servicios Generales	240	1	Trab. Ofic.
		TOTAL CARGOS		281	

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

ANALIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Se encuentra provista la planta de personal de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. con doscientos cuarenta y cuatro (244) servidores públicos y siete (7) trabajadores oficiales para un total de doscientos cincuenta y uno (251) funcionarios en la planta global de la entidad. Vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TIPO DE VINVLACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Período Fijo	1	1	15	0	0	17
Libre Nombramiento	0	0	0	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	89	8	130	227
Trabajadores Oficiales	0	0	0	0	7	7
Total	1	1	104	8	137	251

PLANTA DE PERSONAL VACANTE

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Período Fijo	0	0	0	0	0	0
Libre Nombramiento	2	0	0	0	0	2
Carrera Administrativa	0	0	11	0	14	25
Trabajadores Oficiales	0	0	0	0	3	3
Total	2	0	11	0	17	30

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Carrera Administrativa	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Inscritos	0	0	19	0	24	43
Provisionalidad	0	0	80	8	96	184
Vacantes	0	0	11	0	14	25
Total	0	0	110	8	134	252

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Cabe resaltar que los funcionarios con derecho de carrera administrativa permanecen estáticos hasta tanto no se realicen procesos de concursos de méritos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los profesionales de periodo fijo son cambiados por cuatro (4) años como el Gerente y el Asesor de Control Interno y un (1) año de servicios previo sorteo realizados por el Ministerio de la Protección Social, en la denominación de Profesionales del Servicio Social Obligatorio.

IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE PLANTA

Mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 013 del 18 de diciembre de 2023, Por medio de la cual se adopta el presupuesto general de ingresos y gastos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de Enero al 31 de Diciembre del 2024 y se dictan otras disposiciones, la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal.

DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA

Es necesario tener en cuenta que la ley 909 del 2004, establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir a las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos personales presentados.

a) 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:

Capacitación y Desarrollo: en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) permiten desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidad de personal.

Reubicación de Personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

ello se afecte el desempeño de las áreas, la entidad tiene políticas claramente definidas, realización de encuestas para indagar el interés de los servidores sobre el área donde deseen trabajar de acuerdo a sus expectativas y perfiles

Reubicación del Cargo: La Institución de acuerdo con sus necesidades puede reubicar el cargo y reasignar las funciones y establecer los nuevos requisitos de acuerdo con análisis de cargas de trabajo y los perfiles establecidos para cada una de las dependencias en cumplimiento de la misión institucional

Manejo de Situaciones Administrativas tales como:

Encargo: Medidas utilizadas cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera a un cargo superior mientras se surte el proceso de la provisión definitiva

✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción

✓ Transferencia del Conocimiento. Que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (Pensionados).

✓ **Creación:** Dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinada en dicho estudio.

b) Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que se pueden atender a través de las medidas internas se deben acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previsto en la ley o por medio de contratación(en sus diferentes modalidades) cuando la provisión se realiza a través de fuentes externas las unidades de personal deberán incluir dentro del presupuesto del siguiente año los recursos necesarios para realizar estos procesos bien sea a través de la CNSC o de empresas especializadas en selección de personal.

Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos: La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. proporcionara a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas: en Empleos de Carrera La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. 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.

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.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL TALENTO HUMANO

El seguimiento y evaluación es la forma como se mide el rendimiento de la gestión de las áreas del talento humano y dan razón de la relación entre el desempeño del personal y las metas, objetivos y resultados que nos permiten definir y tomar los correctivos para cumplir los objetivos institucionales y demás áreas de gestión de recursos humanos.

Para adelantar la evaluación se propone tener en cuenta los siguientes aspectos mínimos:

a) Gestión General del talento Humano

Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación
Identificar la coherencia entre formulación del plan estratégico de recursos humanos y las necesidades de personal

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. Nuestros servicios al alcance de todos.	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

Determinar el nivel de participación y de aporte de los jefes de área en el diagnóstico, diseño y ejecución de planes

Establecer y analizar si las actividades desarrolladas por gestión humana contribuyeron a mejorar capacidades, motivación y desempeño de los servidores.

Determinar el aporte del SGC, MECI, MIPG en la planeación del recurso Humano.

b) Vinculación e Inducción.

Identificar el número y distribución por niveles de los servidores que fueron vinculados durante la vigencia, determinando los costos y valorando el acierto en los procesos de selección

Precisar si las actividades de inducción se realizaron de forma oportuna y con la participación de los jefes inmediatos y compañeros de trabajo

Consolidar y analizar los resultados de las evaluaciones de los periodos de prueba.

c) Evaluación de Desempeño:

Identificar la población objeto de evaluación de desempeño Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos, por dependencias y por las áreas de gestión (estratégica, misional y de apoyo).

Identificar la coherencia entre resultado de la evaluación de desempeño de los servidores con los resultados del desempeño organizacional

Precisar con base a todos los resultados de la evaluación, las acciones de capacitación para la próxima vigencia.

Determinar la contribución de la asesoría y acompañamiento del área de recurso humanos en el proceso de evaluación.

Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento (ejemplo minimizando la subjetividad)

Evaluación permanente del instrumento de evaluación de desempeño minimizando la subjetividad

d) Sistema de estímulos, incentivos, calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.				
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:		
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:		
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:		
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.		

Identificar la cantidad y distribución de los servidores beneficiados con los programas de estímulos y los costos de los mismo

Determinar si se otorgan incentivos pecuniarios, el rubro destinados para tal fin y la cobertura de los mismos

Evaluar los incentivos no pecuniarios otorgados (traslados, encargos; comisiones, reconocimientos, publicaciones de trabajo, becas, bonos recreativos entre otros) y la correspondencia de estos con las expectativas de los servidores. Precisar si se realizaron intervenciones en clima, cultura y cambio organizacional, los costos y resultado obtenido

Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y las relaciones entre los servidores

Evaluar la cultura y clima organizacional y establecer si se encuentran alineadas con la planeación institucional

e) Retiros de servidores y desvinculación asistida

Determinar los índices de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencias y despidos, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico

Establecer si se cuenta con índices historias que permitan un análisis de la variable retiro, en el caso contrario determinar acciones para consolidarlo

Valorar y analizar la pertinencia y satisfacción de los programas de desvinculación asistida, así como sus costos.

9.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Para cumplir con lo anteriormente expuesto la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. realiza las siguientes etapas:

9.2.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El Profesional Especializado de Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad y con la participación de todos los coordinadores de las áreas, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al Alcance de Todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

- ✓ Las políticas institucionales
- ✓ Los planes de acción de cada área
- ✓ Las funciones y responsabilidades de cada área
- ✓ Planta de cargos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E.
- ✓ Identificación de las necesidades de personal por cada área

El Profesional Especializado de Talento Humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

9.2.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La Oficina 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 Recurso Humano y del aprovechamiento que la Unidad de Salud de Ibagué está haciendo de la misma.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas;

DATOS DE PERSONAL	CARGO
1. Datos del Trabajador	Cedula
	Nombre
	Cargo
	Código del Cargo
	Sexo
	Nivel (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial)
	Tipo de nombramiento
	Dirección, Teléfono, Correo Electrónico
	Nivel Alcanzado de educación formación

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

2. Tipo de Nombramiento y Contratación	Período	
	Libre Nombramiento	
	Carrera	
	Provisional	
	Temporal	
	Trabajador Oficial	
	Contrato de Prestación de Servicios	
	Listado de colaboradores	
3. Perfil de cada Cargo	Edad	
	Genero	
	Perfil de Cargo, empleo - requisito	
	Funciones, Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño	
	Competencias, requerimientos por niveles para desempeñar el cargo	
4. Estadística	Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.	
	Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).	
	Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza	
	Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)	
	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	
5. Proyección sobre futuros movimientos	Funcionarios que dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o	

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

	se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
6. Análisis	Comportamiento de la evaluación del desempeño Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.
7. Comparativos	Montos salariales y de horas frente a lo presupuestado. Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

9.2.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el Profesional Especializado de Talento Humano detectará situaciones tales como:

Que la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinados cargos.

Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.

Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o por que se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.

9.2.3.1 MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

- Capacitación y desarrollo
- Reubicación de personal

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

- 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

9.2.3.2 MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. 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 temporal
- Contratación a través de out-sourcing.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que la Oficina de Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

9.3 FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La Unidad de Salud de Ibagué da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta permanente y planta temporal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al Alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. Nuestros servicios al alcance de todos.	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTICULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y provisional antes de cumplirse el término de duración de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada podrá darlos por terminado.

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

La Unidad de Salud de Ibagué participo en la Convocatoria Pública No. 426 de 2016 para proveer definitivamente 33 cargos de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, organizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales se posesionaron en periodo de prueba.

La Unidad de Salud de Ibagué para proveer los empleos de la planta temporal ha dará estricto cumplimiento ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

9.4 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación (Vinculados, Planta de cargos, Prestación de servicios, tercerizados), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades.

Se revisa y analiza el plan de desarrollo, plan de acción, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humano realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Unidad de Salud de Ibagué.

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestro servicio al Alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Se responde a las solicitudes de recurso humano teniendo en cuenta el análisis del costo-beneficio, dejando constancia por escrito de la justificación de la decisión tomada, en las actas de reunión.

Para llevar la trazabilidad del costo de los recursos la Unidad de Salud de Ibagué cuenta con el documento planta de cargos y planta temporal en el cual se especifican los siguientes ítems:

9.4.1 PLANTA DE CARGOS

9.4.1.1 PLANTA PERMANENTE

Cód.	Grado	Denominación del Cargo	No. Cargo	Tiempo	Asign. Mensual Cargo
ADMINISTRATIVO					
85	04	Gerente E.S.E.	1	TC	8.798.594
90	03	Sub Gerente	2	TC	7.229.867
105	04	Asesor	1	TC	4.435.549
222	15	Profesional Especializado	2	TC	4.915.346
219	05	Profesional Universitario	8	TC	3.438.235
314	01	Técnico Operativo	1	TC	1.958.222
314	04	Técnico Operativo	5	TC	2.623.835
314	05	Técnico Operativo	1	TC	2.791.311
407	05	Auxiliar Administrativo	10	TC	1.451.407
407	07	Auxiliar Administrativo	7	TC	1.544.050
407	10	Auxiliar Administrativo	2	TC	1.585.317
407	11	Auxiliar Administrativo	6	TC	1.702.946
407	12	Auxiliar Administrativo	1	TC	1.787.663
407	18	Auxiliar Administrativo	1	TC	2.310.601
Sub total Administrativo			48		46.572.941
ASISTENCIAL					
222	19	Profesional Especializado	1	TC	5.851.471

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. Nuestros servicios al alcance de todos.	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.				
	Tipo de documento:	FORMATO		Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO		Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad		Aprobado por: Gerente de la institución.	

237	03	Profesional Universit. Area Salud	2	TC	3.230.280
237	04	Profesional Universit. Area Salud	1	TC	1.677.362
237	07	Profesional Universit. Area Salud	2	TC	3.515.607
217	02	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	TC	3.131.184
243	06	Enfermero	10	TC	3.457.718
243	09	Enfermero	1	TC	3.678.425
243	10	Enfermero	3	TC	3.724.643
217	03	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	TC	3.230.280
211	18	Médico General	11	MT	2.715.854
211	16	Médico General	19	MT	2.552.903
211	16	Médico General	26	TC	5.105.806
211	17	Médico General	1	MT	2.605.520
211	17	Médico General	2	TC	5.211.042
217	11	Profesional Servicio Social Obligatorio	8	TC	4.068.924
214	14	Odontólogo	9	MT	2.266.204
214	12	Odontólogo	7	MT	2.130.232
214	12	Odontólogo	1	TC	4.260.466
214	13	Odontólogo	1	TC	4.335.390
214	13	Odontólogo	2	MT	2.167.696
214	14	Odontólogo	1	TC	4.532.410
217	08	Profesional Servicio Social Obligatorio	5	TC	3.526.402
323	02	Técnico Área Salud	1	TC	2.075.152
412	14	Auxiliar Área Salud	25	TC	1.893.120
412	15	Auxiliar Área Salud	10	TC	1.930.629
412	16	Auxiliar Área Salud	12	TC	2.013.958
412	13	Auxiliar Área Salud	2	TC	1.814.793
412	13	Auxiliar Área Salud	4	MT	907.395
412	04	Auxiliar Área Salud	16	TC	1.424.391
412	06	Auxiliar Área Salud	3	TC	1.481.726
412	03	Auxiliar Área Salud	14	TC	1.338.928
412	07	Auxiliar Área Salud	3	TC	1.544.050

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

412	11	Auxiliar Área Salud	3	TC	1.702.946
412	17	Auxiliar Área Salud	12	TC	2.066.494
412	19	Auxiliar Área Salud	1	TC	2.375.416
480	08	Conductor	2	TC	1.551.872
470	01	Auxiliar Servicios Generales	9	TC	1.311.282
470	09	Auxiliar Servicios Generales	1	TC	1.571.870
Total Asistencial			233		103.979.838
Total General			281		150.552.779

TC= Tiempo Completo

MT= Medio Tiempo

9.4.1.2 PLANTA TEMPORAL

Cód.	Grado	Denominación Cargo	No. Cargo	Tiempo	Asign. Mensual Cargo
ADMINISTRATIVO					
219	5	Profesional Universitario	3	TC	3.438.235
407	5	Auxiliar Administrativo	61	TC	1.414.489
407	10	Auxiliar Administrativo	6	TC	1.585.315
407	11	Auxiliar Administrativo	4	TC	1.702.946
		Sub total Administrativo	74		8.140.985
ASISTENCIAL					
237	4	Profesional Universit. Area Salud	5	MT	1.677.362
243	6	Enfermero	2	TC	3.457.718
243	10	Enfermero	2	TC	3.724.643
211	16	Médico General	5	MT	2.552.903
211	17	Médico General	11	MT	2.605.520
211	16	Médico General	15	TC	5.105.806
211	17	Médico General	6	TC	5.211.042
213	20	Médico Especialista	1	MT	3.219.701
214	12	Odontólogo	3	MT	2.130.232

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestro servicio al Alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.				
	Tipo de documento:	FORMATO		Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO		Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad		Aprobado por: Gerente de la institución.	

214	12	Odontólogo	2	TC	4.260.464
412	17	Auxiliar Area Salud	23	TC	2.066.494
412	11	Auxiliar Area Salud	21	TC	1.702.946
480	8	Conductor	2	TC	1.551.872
Total Asistencial			98		39.266.701
Total General			172		47.407.685

TC= Tiempo Completo

MT= Medio Tiempo

9.5 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO.

La proyección presupuestal de la planta permanente para la vigencia 2023 es la siguiente:

Cód.	Grado	Denominación del Cargo	No. Cargo	No. Horas semana / Cargo	Asign. Mensual	Total Salario Anual
ADMINISTRATIVO						
85	04	Gerente E.S.E.	1	44	8.798.594	105.583.123
90	03	Sub Gerente	2	44	7.229.867	173.516.802
105	04	Asesor	1	44	4.435.549	53.226.582
222	15	Profesional Especializado	2	44	4.915.346	117.968.306
219	05	Profesional Universitario	8	44	3.438.235	330.070.597
314	01	Técnico Operativo	1	44	1.958.222	23.498.667
314	04	Técnico Operativo	5	44	2.623.835	157.430.093
314	05	Técnico Operativo	1	44	2.791.311	33.495.728
407	05	Auxiliar Administrativo	10	44	1.451.407	174.168.831
407	07	Auxiliar Administrativo	7	44	1.544.050	129.700.161
407	10	Auxiliar Administrativo	2	44	1.585.317	33.047.602
407	11	Auxiliar Administrativo	6	44	1.702.946	122.612.081
407	12	Auxiliar Administrativo	1	44	1.787.663	21.451.953
407	18	Auxiliar Administrativo	1	44	2.310.601	27.727.216

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. Nuestros servicios al Alcance de todos.	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.				
	Tipo de documento:	FORMATO		Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO		Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad		Aprobado por: Gerente de la institución.	

		Sub total Administrativo	48		46.572.941	1.508.497.741
ASISTENCIAL						
222	19	Profesional Especializado	1	44	5.851.471	70.217.647
237	03	Profesional Universit. Area Salud	2	44	3.230.280	77.526.713
237	04	Profesional Universit. Area Salud	1	22	1.677.362	20.128.343
237	07	Profesional Universit. Area Salud	2	44	3.515.607	84.374.577
217	02	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	44	3.131.184	37.574.212
243	06	Enfermero	10	44	3.457.718	414.926.171
243	09	Enfermero	1	44	3.678.425	44.141.098
243	10	Enfermero	3	44	3.724.643	134.087.155
217	03	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	44	3.230.280	38.763.356
211	18	Médico General	11	22	2.715.854	358.492.768
211	16	Médico General	19	22	2.552.903	582.061.831
211	16	Médico General	26	44	5.105.806	1.593.011.327
211	17	Médico General	1	22	2.605.520	31.266.243
211	17	Médico General	2	44	5.211.042	125.064.997
217	11	Profesional Servicio Social Obligatorio	8	44	4.068.924	390.616.722
214	14	Odontólogo	9	22	2.266.204	244.750.064
214	12	Odontólogo	7	22	2.130.232	178.939.477
214	12	Odontólogo	1	44	4.260.466	51.125.591
214	13	Odontólogo	1	44	4.335.390	52.024.682
214	13	Odontólogo	2	22	2.167.696	52.024.695
214	14	Odontólogo	1	44	4.532.410	54.388.916
217	08	Profesional Servicio Social Obligatorio	5	44	3.526.402	211.584.122
323	02	Técnico Área Salud	1	44	2.075.152	24.901.821
412	14	Auxiliar Área Salud	25	44	1.893.120	567.935.908
412	15	Auxiliar Área Salud	10	44	1.930.629	231.675.422
412	16	Auxiliar Área Salud	12	44	2.013.958	290.009.914

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
 Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
 Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.					
	Tipo de documento:	FORMATO			Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO			Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad			Aprobado por: Gerente de la Institución.	

412	13	Auxiliar Área Salud	2	44	1.814.793	43.555.034
412	13	Auxiliar Área Salud	4	22	907.395	43.554.957
412	04	Auxiliar Área Salud	16	44	1.424.391	273.483.139
412	06	Auxiliar Área Salud	3	44	1.481.726	53.342.140
412	03	Auxiliar Área Salud	14	44	1.338.928	224.939.846
412	07	Auxiliar Área Salud	3	44	1.544.050	55.585.783
412	11	Auxiliar Área Salud	3	44	1.702.946	61.306.040
412	17	Auxiliar Área Salud	12	44	2.066.494	297.575.091
412	19	Auxiliar Área Salud	1	44	2.375.416	28.504.997
480	08	Conductor	2	44	1.551.872	37.244.928
470	01	Auxiliar Servicios Generales	9	44	1.311.282	141.618.506
470	09	Auxiliar Servicios Generales	1	44	1.571.870	18.862.435
Total Asistencial			233		103.979.838	7.241.186.669
Total General			281		150.552.779	8.749.684.410

La proyección presupuestal de la planta temporal para la vigencia 2023 es al siguiente:

Cód.	Grado	Denominación Cargo	No. Cargo	No. Horas semana / Cargo	Asign. Mensual	Total Salario Anual
ADMINISTRATIVO						
219	5	Profesional Universitario	3	44	3.438.235	123.776.474
407	5	Auxiliar Administrativo	61	44	1.414.489	1.035.406.025
407	10	Auxiliar Administrativo	6	44	1.585.315	114.142.651
407	11	Auxiliar Administrativo	4	44	1.702.946	81.741.387
		Sub total Administrativo	74		8.140.985	1.355.066.537
ASISTENCIAL						
237	4	Profesional Universit. Area Salud	5	22	1.677.362	100.641.715
243	6	Enfermero	2	44	3.457.718	82.985.234
243	10	Enfermero	2	44	3.724.643	89.391.436
211	16	Médico General	5	22	2.552.903	153.174.166

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

211	17	Médico General	11	22	2.605.520	343.928.671
211	16	Médico General	15	44	5.105.806	919.044.997
211	17	Médico General	6	44	5.211.042	375.194.991
213	20	Médico Especialista	1	22	3.219.701	38.636.408
214	12	Odontólogo	3	22	2.130.232	76.688.347
214	12	Odontólogo	2	44	4.260.464	102.251.130
412	17	Auxiliar Area Salud	23	44	2.066.494	570.352.257
412	11	Auxiliar Area Salud	21	44	1.702.946	429.142.283
480	8	Conductor	2	44	1.551.872	37.244.928
Total Asistencial			98		39.266.701	3.318.676.563
Total General			172		47.407.685	4.673.743.100

La proyección presupuestal del personal de contrato para la vigencia 2023 es al siguiente:

Cód.	Grado	Denominación Cargo	No. Cargo	No. Horas semana / Cargo	Asign. Mensual	Total Salario Anual
ADMINISTRATIVO						
219	5	Profesional Universitario	1	44	3.438.235	41.258.825
		Sub total Administrativo	1		3.438.235	41.258.825
ASISTENCIAL						
237	4	Profesional Universit. Area Salud	1	22	1.677.362	20.128.343
Total Asistencial			1		1.677.362	20.128.343
Total General			2		5.115.597	61.387.168

El presupuesto de ingresos y gastos de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. para la vigencia fiscal 2024 se fijó mediante Acuerdo 13 del 18 de diciembre de 2023, se tiene cuenta con la cobertura anual para la planta permanente, para la temporal y para el personal de contrato.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

CONTROL DE REGISTROS

IDENTIFICACION		ALMACENAMIENTO		CLASIFICACION	TIEMPO DE RETENCION DE ARCHIVOS DE GESTION	DISPOSICION FINAL
CODIGO	NOMBRE	LUGAR ARCHIVO	MEDIO ARCHIVO			

8. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLES

9. APROBACION

Elaboró Adán Ruiz Alvis – Profesional Especializado	Revisó	Aprobó Comité de MIPG
--	--------	--------------------------