

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

## **PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO**

### **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**VIGENCIA 2025**

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



	<b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.</b>		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>	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:

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

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

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**

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

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
- ✓ 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 de 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.

	<b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.</b>		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>	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, Subgerencia de Servicios de Salud, 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,

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

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 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;

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

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;

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 distribuidas de la siguiente forma tres (3) del nivel directivo, uno (1) del nivel asesor, ciento veinticinco (125) nivel profesional, ocho

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

(8) nivel técnico, ciento treinta y cuatro (134) nivel asistencial y diez (10) trabajadores oficiales ver siguiente cuadro:

Código	Grado	Denominación Decreto 785 de 2005	Horas Semana	Cargos Planta Permanente	Naturaleza Empleo
85	04	Gerente	44	1	Período
90	03	Subgerente	44	2	LNR
105	04	Asesor	44	1	Período
222	15	Profesional Especializado	44	2	Carrera
219	05	Profesional Universitario	44	8	Carrera
314	01	Técnico Operativo	44	1	Carrera
314	04	Técnico Operativo	44	5	Carrera
314	05	Técnico Operativo	44	1	Carrera
407	05	Auxiliar Administrativo	44	10	Carrera
407	07	Auxiliar Administrativo	44	7	Carrera
407	10	Auxiliar Administrativo	44	2	Carrera
407	11	Auxiliar Administrativo	44	6	Carrera
407	12	Auxiliar Administrativo	44	1	Carrera
407	18	Auxiliar Administrativo	44	1	Carrera
222	19	Profesional Especializado	44	1	Carrera
237	07	Profesional Universitario Área Salud	44	2	Carrera
237	03	Profesional Universitario Área Salud	44	2	Carrera
237	04	Profesional Universitario Área Salud	22	1	Carrera
217	02	Profesional Servicio social Obligatorio	44	1	Período
243	06	Enfermero	44	10	Carrera
243	09	Enfermero	44	1	Carrera
243	10	Enfermero	44	3	Carrera
217	03	Profesional Servicio social Obligatorio	44	1	Período

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.

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

211	18	Médico General	22	11	Carrera
211	16	Médico General	22	19	Carrera
211	16	Médico General	44	26	Carrera
211	17	Médico General	22	1	Carrera
211	17	Médico General	44	2	Carrera
217	11	Profesional Servicio social Obligatorio	44	8	Período
214	14	Odontólogo	22	9	Carrera
214	12	Odontólogo	22	7	Carrera
214	12	Odontólogo	44	1	Carrera
214	13	Odontólogo	44	1	Carrera
214	13	Odontólogo	22	2	Carrera
214	14	Odontólogo	44	1	Carrera
217	08	Profesional Servicio social Obligatorio	44	5	Período
323	02	Técnico Área Salud	44	1	Carrera
412	14	Auxiliar Área Salud	44	25	Carrera
412	15	Auxiliar Área Salud	44	10	Carrera
412	16	Auxiliar Área Salud	44	12	Carrera
412	13	Auxiliar Área Salud	44	2	Carrera
412	13	Auxiliar Área Salud	22	4	Carrera
412	04	Auxiliar Área Salud	44	16	Carrera
412	06	Auxiliar Área Salud	44	3	Carrera
412	03	Auxiliar Área Salud	44	14	Carrera
412	07	Auxiliar Área Salud	44	3	Carrera
412	11	Auxiliar Área Salud	44	3	Carrera
412	17	Auxiliar Área Salud	44	12	Carrera
412	19	Auxiliar Área Salud	44	1	Carrera
480	08	Conductor	44	2	Carrera
470	01	Auxiliar Servicios Generales	44	9	Trab. Ofic.
470	09	Auxiliar Servicios Generales	44	1	Trab. Ofic.
		<b>TOTAL CARGOS</b>		<b>281</b>	

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

	<b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.</b>		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>	Vigencia hasta:
Responsable: Lider 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 treinta y seis (236) servidores públicos y nueve (9) trabajadores oficiales para un total de doscientos cuarenta y cinco (245) funcionarios en la planta global de la entidad. Vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

### PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TIPO DE VINVULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Período Fijo	1	1	15	0	0	17
Libre Nombramiento	2	0	0	0	0	2
Carrera Administrativa	0	0	101	8	108	217
Trabajadores Oficiales	0	0	0	0	9	9
Total	3	1	116	8	117	245

### PLANTA DE PERSONAL VACANTE

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Período Fijo	0	0	0	0	0	0
Libre Nombramiento	0	0	0	0	0	0
Carrera Administrativa	0	0	9	0	26	35
Trabajadores Oficiales	0	0	0	0	1	1
Total	0	0	9	0	27	36

### CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Carrera Administrativa	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Inscritos	0	0	18	0	21	39
Provisionalidad	0	0	81	8	89	178
Vacantes	0	0	10	0	25	35
Total	0	0	109	8	135	252

	<b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.</b>		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>	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, los profesionales de Servicio Social Obligatorio están por un (1) año, previo sorteo realizados por el Ministerio de la Protección Social.

### **IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE PLANTA**

Mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 020 del 16 de diciembre de 2024, 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 2025 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

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

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

	<b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.</b>		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
Nombre del documento:	<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>	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

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

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

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

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.**

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.

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

## 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.

- ✓ 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;

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

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
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

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

	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 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.

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

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
- 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.

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

### 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.

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

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

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.

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

**PARÁGRAFO 1°.** 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 2°.** 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.

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

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

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.

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

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

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.

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

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

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.

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
<b>ADMINISTRATIVO</b>					
85	04	Gerente E.S.E.	1	TC	11.182.190
90	03	Subgerente	2	TC	9.188.486
105	04	Asesor	1	TC	5.637.168
222	15	Profesional Especializado	2	TC	6.246.946
219	05	Profesional Universitario	8	TC	4.369.675
314	01	Técnico Operativo	1	TC	2.488.717
314	04	Técnico Operativo	5	TC	3.334.649
314	05	Técnico Operativo	1	TC	3.547.493
407	05	Auxiliar Administrativo	10	TC	1.844.603
407	07	Auxiliar Administrativo	7	TC	1.962.343

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

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

407	10	Auxiliar Administrativo	2	TC	2.014.789
407	11	Auxiliar Administrativo	6	TC	2.164.286
407	12	Auxiliar Administrativo	1	TC	2.271.952
407	18	Auxiliar Administrativo	1	TC	2.936.558
Sub total Administrativo			48		59.189.855
<b>ASISTENCIAL</b>					
222	19	Profesional Especializado	1	TC	7.436.673
237	03	Profesional Universit. Area Salud	2	TC	4.105.384
237	04	Profesional Universit. Area Salud	1	TC	2.131.771
237	07	Profesional Universit. Area Salud	2	TC	4.468.008
217	02	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	TC	3.979.442
243	06	Enfermero	10	TC	4.394.436
243	09	Enfermero	1	TC	4.674.935
243	10	Enfermero	3	TC	4.733.673
217	03	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	TC	4.105.384
211	18	Médico General	11	MT	3.451.597
211	16	Médico General	19	MT	3.244.501
211	16	Médico General	26	TC	6.489.002
211	17	Médico General	1	MT	3.311.372
211	17	Médico General	2	TC	6.622.747
217	11	Profesional Servicio Social Obligatorio	8	TC	5.171.223
214	14	Odontólogo	9	MT	2.880.134
214	12	Odontólogo	7	MT	2.707.326
214	12	Odontólogo	1	TC	5.414.654
214	13	Odontólogo	1	TC	5.509.876
214	13	Odontólogo	2	MT	2.754.939
214	14	Odontólogo	1	TC	5.760.269
217	08	Profesional Servicio Social Obligatorio	5	TC	4.481.727
323	02	Técnico Área Salud	1	TC	2.637.324
412	14	Auxiliar Área Salud	25	TC	2.405.978
412	15	Auxiliar Área Salud	10	TC	2.453.649

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

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

412	16	Auxiliar Área Salud	12	TC	2.559.553
412	13	Auxiliar Área Salud	2	TC	2.306.433
412	13	Auxiliar Área Salud	4	MT	1.153.214
412	04	Auxiliar Área Salud	16	TC	1.810.268
412	06	Auxiliar Area Salud	3	TC	1.883.135
412	03	Auxiliar Área Salud	14	TC	1.701.652
412	07	Auxiliar Área Salud	3	TC	1.962.343
412	11	Auxiliar Área Salud	3	TC	2.164.286
412	17	Auxiliar Área Salud	12	TC	2.626.320
412	19	Auxiliar Área Salud	1	TC	3.018.932
480	08	Conductor	2	TC	1.972.285
470	01	Auxiliar Servicios Generales	9	TC	1.666.516
470	09	Auxiliar Servicios Generales	1	TC	1.997.699
<b>Total Asistencial</b>			<b>233</b>		<b>132.148.660</b>
<b>Total General</b>			<b>281</b>		<b>191.338.515</b>

TC= Tiempo Completo

MT= Medio Tiempo

#### 9.4.1.2 PLANTA TEMPORAL

Cód.	Grado	Denominación Cargo	No. Cargo	Tiempo	Asign. Mensual Cargo
<b>ADMINISTRATIVO</b>					
219	05	Profesional Universitario	3	TC	4.369.675
407	05	Auxiliar Administrativo	61	TC	1.844.603
407	10	Auxiliar Administrativo	6	TC	2.014.116
407	11	Auxiliar Administrativo	4	TC	2.164.286
		<b>Sub total Administrativo</b>	<b>74</b>		<b>10.392.680</b>
<b>ASISTENCIAL</b>					
237	04	Profesional Universit. Area Salud	5	MT	2.131.770

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

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

243	06	Enfermero	2	TC	4.394.436
243	10	Enfermero	2	TC	4.733.673
211	16	Médico General	5	MT	3.244.501
211	17	Médico General	11	MT	3.311.372
211	16	Médico General	15	TC	6.489.002
211	17	Médico General	6	TC	6.622.747
213	20	Médico Especialista	1	MT	4.091.939
214	12	Odontólogo	3	MT	2.707.326
214	12	Odontólogo	2	TC	5.414.652
412	17	Auxiliar Area Salud	23	TC	2.626.320
412	11	Auxiliar Area Salud	21	TC	2.164.286
480	08	Conductor	2	TC	1.972.285
Total Asistencial			98		49.904.309
Total General			172		60.296.989

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 2025 es la siguiente:

Cód.	Grado	Denominación del Cargo	No. Cargo	No. Horas semana / Cargo	Asign. Mensual	Total Salario Anual
<b>ADMINISTRATIVO</b>						
85	4	Gerente E.S.E.	1	44	11.182.190	134.186.280
90	3	Sub Gerente	2	44	9.188.486	220.523.664
105	4	Asesor	1	44	5.637.168	67.646.016
222	15	Profesional Especializado	2	44	6.246.946	149.926.704
219	5	Profesional Universitario	8	44	4.369.675	419.488.800

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

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

314	1	Técnico Operativo	1	44	2.488.717	29.864.604
314	4	Técnico Operativo	5	44	3.334.649	200.078.940
314	5	Técnico Operativo	1	44	3.547.493	42.569.916
407	5	Auxiliar Administrativo	10	44	1.844.603	221.352.360
407	7	Auxiliar Administrativo	7	44	1.962.343	164.836.812
407	10	Auxiliar Administrativo	2	44	2.014.789	48.354.936
407	11	Auxiliar Administrativo	6	44	2.164.286	155.828.592
407	12	Auxiliar Administrativo	1	44	2.271.952	27.263.424
407	18	Auxiliar Administrativo	1	44	2.936.558	35.238.696
		<b>Sub total Administrativo</b>	<b>48</b>		<b>59.189.855</b>	<b>1.917.159.744</b>
<b>ASISTENCIAL</b>						
222	19	Profesional Especializado	1	44	7.436.673	89.240.076
237	3	Profesional Universit. Area Salud	2	44	4.105.384	98.529.216
237	4	Profesional Universit. Area Salud	1	22	2.131.771	25.581.252
237	7	Profesional Universit. Area Salud	2	44	4.468.008	107.232.192
217	2	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	44	3.979.442	47.753.304
243	6	Enfermero	10	44	4.394.436	527.332.320
243	9	Enfermero	1	44	4.674.935	56.099.220
243	10	Enfermero	3	44	4.733.673	170.412.228
217	3	Profesional Servicio Social Obligatorio	1	44	4.105.384	49.264.608
211	18	Médico General	11	22	3.451.597	455.610.804
211	16	Médico General	19	22	3.244.501	739.746.228
211	16	Médico General	26	44	6.489.002	2.024.568.624
211	17	Médico General	1	22	3.311.372	39.736.464
211	17	Médico General	2	44	6.622.747	158.945.928
217	11	Profesional Servicio Social Obligatorio	8	44	5.171.223	496.437.408
214	14	Odontólogo	9	22	2.880.134	311.054.472
214	12	Odontólogo	7	22	2.707.326	227.415.384
214	12	Odontólogo	1	44	5.414.654	64.975.848

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

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

214	13	Odontólogo	1	44	5.509.876	66.118.512
214	13	Odontólogo	2	22	2.754.939	66.118.536
214	14	Odontólogo	1	44	5.760.269	69.123.228
217	8	Profesional Servicio Social Obligatorio	5	44	4.481.727	268.903.620
323	2	Técnico Área Salud	1	44	2.637.324	31.647.888
412	14	Auxiliar Área Salud	25	44	2.405.978	721.793.400
412	15	Auxiliar Área Salud	10	44	2.453.649	294.437.880
412	16	Auxiliar Área Salud	12	44	2.559.553	368.575.632
412	13	Auxiliar Área Salud	2	44	2.306.433	55.354.392
412	13	Auxiliar Área Salud	4	22	1.153.214	55.354.272
412	4	Auxiliar Área Salud	16	44	1.810.268	347.571.456
412	6	Auxiliar Área Salud	3	44	1.883.135	67.792.860
412	3	Auxiliar Área Salud	14	44	1.701.652	285.877.536
412	7	Auxiliar Área Salud	3	44	1.962.343	70.644.348
412	11	Auxiliar Área Salud	3	44	2.164.286	77.914.296
412	17	Auxiliar Área Salud	12	44	2.626.320	378.190.080
412	19	Auxiliar Área Salud	1	44	3.018.932	36.227.184
480	8	Conductor	2	44	1.972.285	47.334.840
470	1	Auxiliar Servicios Generales	9	44	1.666.516	179.983.728
470	9	Auxiliar Servicios Generales	1	44	1.997.699	23.972.388
<b>Total Asistencial</b>			<b>233</b>		<b>132.148.660</b>	<b>9.202.871.652</b>
<b>Total General</b>			<b>281</b>		<b>191.338.515</b>	<b>11.120.031.396</b>

La proyección presupuestal de la planta temporal para la vigencia 2025 es al siguiente:

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

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

Cód.	Grado	Denominación Cargo	No. Cargo	No. Horas semana / Cargo	Asign. Mensual	Total Salario Anual
<b>ADMINISTRATIVO</b>						
219	5	Profesional Universitario	3	44	4.369.675	157.308.300
407	5	Auxiliar Administrativo	61	44	1.844.603	1.350.249.396
407	10	Auxiliar Administrativo	6	44	2.014.116	145.016.352
407	11	Auxiliar Administrativo	4	44	2.164.286	103.885.728
		Sub total Administrativo	74		10.392.680	1.756.459.776
<b>ASISTENCIAL</b>						
237	4	Profesional Universit. Area Salud	5	22	2.131.770	127.906.200
243	6	Enfermero	2	44	4.394.436	105.466.464
243	10	Enfermero	2	44	4.733.673	113.608.152
211	16	Médico General	5	22	3.244.501	194.670.060
211	17	Médico General	11	22	3.311.372	437.101.104
211	16	Médico General	15	44	6.489.002	1.168.020.360
211	17	Médico General	6	44	6.622.747	476.837.784
213	20	Médico Especialista	1	22	4.091.939	49.103.268
214	12	Odontólogo	3	22	2.707.326	97.463.736
214	12	Odontólogo	2	44	5.414.652	129.951.648
412	17	Auxiliar Area Salud	23	44	2.626.320	724.864.320
412	11	Auxiliar Area Salud	21	44	2.164.286	545.400.072
480	8	Conductor	2	44	1.972.285	47.334.840
Total Asistencial			98		49.904.309	4.217.728.008
Total General			172		60.296.989	5.974.187.784

El presupuesto de ingresos y gastos de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. para la vigencia fiscal 2025 se fijó mediante Acuerdo 020 del 16 de diciembre de 2024, se tiene cuenta con la cobertura anual para la planta permanente, para la temporal y para el personal de contrato.

### **CONTROL DE REGISTROS**

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

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

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
--	--------	--------------------------