	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21


## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío para la vigencia del 2022 se constituye en uno de los instrumentos más importantes dentro del proceso de Gestión del Talento Humano - GTH el cual se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico, que nos permite conocer las necesidades y características del personal en la institución.

En cumplimiento a la Ley 909 de 2004 la cual establece que a todas las entidades y organismos a quienes se les aplica esta ley, debemos mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones y misionalidad siempre teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Por lo anterior en la elaboración del presente Plan de Previsión del Recurso Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin

ORIGINAL FIRMADO

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

## NORMATIVIDAD VIGENTE

La Constitución Política de 1991: título V, capítulo 2, de la Función Pública.


Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art. 17, Planes y Plantas de empleo “Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplique la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”.

Decreto Ley 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004

Decreto 1083 de 2015 Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.


Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

Decreto 943 de 2014 MECI. Arts. 1 y siguientes. Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

ORIGINAL FIRMADO

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

## OBJETIVO GENERAL


Permitir que la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío a través de su Plan de Previsión del Recurso Humano, determine la disponibilidad, el desarrollo y crecimiento del personal de tal manera que se garantice la eficiente prestación de servicios de salud y se cumpla con las metas y objetivos institucionales de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades del recurso humano en la entidad.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el presente y en el futuro.
- Estimación de los costos de personal, con el fin de asegurar el financiamiento y disponibilidad.
- Analizar situaciones administrativas que permita establecer transferencias de conocimiento y movimiento de personal.

## ALCANCE

1. La entidad deberá elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos de acuerdo al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, documento que se aplica a toda la planta de cargos vigente en la entidad para cada vigencia.
2. El Plan de Prevención del Recurso Humano de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío para vigencia 2022 debe brindar las herramientas objetivas necesarias que brinden a sus directivas la posibilidad de:

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21


- El cálculo de los empleos necesario 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
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión del Recurso Humano es responsabilidad de la Gerencia, de la subgerencia Administrativa, que son los responsables directos del recurso Humano de la entidad.

La subgerencia Administrativa será la responsable de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.

La Oficina de control Interno será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento a los diferentes planes relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

## DEFINICIONES


Administración de Recursos Humanos: Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.

Análisis de las Necesidades de Personal: Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos

Capacitación: Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.

Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Competencia Laboral: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

Empleados públicos y trabajadores oficiales: Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.


Empleos de Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Empleos de Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Empleos de Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Empleos de Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Empleos de Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios:

- Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo.
- Pertener a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial.

Empleos de Provisionalidad: Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo.

Gestión del Talento humano: Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.


Perfil del Cargo: también llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.

Plan de Previsión de Recursos Humanos: es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Recurso Humano: es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

Servidor Público: es toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público



	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

administrar, gestionar, diseñar y ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas.

Vacante: Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer.com el puesto de trabajo en la empresa.


Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

## **METODOLOGÍA DE DISEÑO**


Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para mejorar el proceso de planeación del recurso humano en las diferentes entidades del estado ha establecido las siguientes etapas:

- **Análisis de las necesidades de personal:** Hace referencia tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos con el fin de establecer el diagnóstico de necesidades de personal. El cual debe ser elaborado por la Subgerencia Administrativa encargada de recursos humanos.
- **Análisis de la disponibilidad de personal:** En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que la entidad tenga consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades: La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas:
- 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; reubicación de personal, redistribución de procedimiento y actividades, y manejo de situaciones administrativas como encargos y comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción. De igual forma la creación dentro de la planta de personal previo a la aprobación del estudio técnico. Como medida interna de igual manera la Gerencia en respuesta a las necesidades de personal como resultado de un estudio objetivo podrá recurrir a la vinculación del personal a través del sistema de tercerización legalmente permitido en Colombia; siempre velando porque propenda la igualdad entre el personal.
- Medidas Externas: Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (que se presentarán en el Plan Anual de Vacantes de la Entidad) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

La E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío para la vigencia 2022 cuenta con la siguiente planta de personal, cargos a nivel directivo, asesor, profesional y técnico administrativo y asistencial así:

CODIGO	DENOMINACION DEL CARGO	2022			
		No CARGO	OCUPADOS	VACANTE	TIPO NOMBRAMIENTO
85	GERENTE	1	1	-	PERIODO FIJO
90	SUBGERENTE ADMISTRATIVO	1	1	-	LIBRE NOMBRAMIENTO
440	AUXILIAR ADMINISTRATIVO SECRETARIA	1	1	-	CARRERA
412	AUXILIAR INFORMACION EN SALUD	5	2	3	CARRERA
412	AUXILIAR AREA SALUD - LABORATORIO	1	1	-	CARRERA
217	MEDICO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	2	2	-	PERIODO
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	

De igual manera para el cumplimiento de su misionalidad y ante la falta de personal dentro de los cargos de planta creados, se hace necesario recurrir a la necesidad de la vinculación de algunos perfiles para actividades asistenciales y procesos administrativos mediante la figura de tercerización laboral, mediante la celebración de un contrato de suministro de personal con una empresa de servicio temporal como sigue:

### Médico General

### 7 CONTATOS

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	13	Fabián Andrés Romero López	Médico General
CONTRATO	14	Hawin Andrés Forero	Médico General
CONTRATO	28	Laura Camila Tejada	Médico General
CONTRATO	31	DR Diego Fernando Salej	Médico General
CONTRATO	32	Dr. Laura Xiomara Quintero	Médico General
CONTRATO	38	José Guillermo Useche	Médico General
CONTRATO	43	DR Luis Felipe Cortes	Médico General

**Auxiliar de Enfermería**

**8 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	1	Laura Melissa Salazar Duque	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	2	Magnolia Estrada Valencia	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	3	Mileidy Ramírez Marín	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	4	Amanda Catalina Hurtado	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	5	Yesica Alejandra Giraldo	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	6	Viky Arboleda Álzate	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	7	Alejandro Herrera Salazar	Auxiliar de Enfermería
CONTRATO	8	Valentina Ladino alvaran	Auxiliar de Enfermería

**Enfermera Profesional**

**4 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	16	Edwin Harol Jaramillo Peláez	Enfermero Profesional
CONTRATO	17	Yeferson José Correa	Enfermero Profesional
CONTRATO	34	Hugo Alfonso Agudelo Cañas	Enfermero Profesional
CONTRATO	48	Vanesa Vallejo Bartolo	Enfermero Profesional

**Regente Farmacia**

**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	27	Camilo Giraldo Villada	Regente

**Bacteriólogo**


**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	25	Danna Verena Gutiérrez Gamero	Bacterióloga

**Odontólogo**

**2 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	36	María Elena Ocampo	Odontóloga
CONTRATO	37	Clara Inés Ángel Gómez	Odontóloga

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

### Higienista Oral

**2 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	35	Angie Natalia Naranjo	Higienistas Oral
CONTRATO	51	Martha Liliana Marín Marín	Higienistas Oral

### Conductores

**2 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
11	11	Juan Ramón Cardona López	Conductor
12	12	Luis Fernando Román Fuentes	Conductor

PROCESO ADMINISTRATIVO (cargos y cantidad de personas en esta área)

### Auxiliar de Archivo

**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	23	Aidee Giraldo Marín	Aux. de archivo

### Tesorería

**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	52	Luisa Fernanda Arboleda López	Tesorería

### Coordinador Mantenimiento

**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	24	Luis Orlando García Vanegas	Mantenimiento p

### Servicios Generales


**2 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	9	María Consuelo Duque Betancur	Servicios Generales
CONTRATO	10	Ana Ruby Orrego Giraldo	Servicios Generales

### Auxiliar Auditoria Cuentas y Glosas

**1 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	39	Jorge Hernán Murcia	Coordinador médico Auditor

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

### Auxiliar de Facturación Y citas

**3 CONTRATO**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	15	Adriana María Londoño	Aux. de facturación Urgencias
CONTRATO	54	Dayana Cadavid Sánchez	Facturación consulta externa
CONTRATO	19	Luisa Fernanda Castaña	Citas

### Líder de Facturación y Cartera

**4 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	29	Diana Milena Coy Correa	Coordinadora Facturación
CONTRATO	20	Leidi Viviana Rincón Giraldo	Facturación
CONTRATO	21	Martha Dorrelly	Auxiliar Administrativo facturación
CONTRATO	46	Alexandra Hoyos B.	Cartera

### Asesor Planeación Y Calidad

**1 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	55	Diana Carolina Romero	Calidad Nueva

### Profesional En Seguridad Y Salud En El Trabajo

**1 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	47	Mariana Parra Franco	Asesor de seguridad

### Contador


**1 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	22	Isleny Sánchez Briñez	Contadora - Líder Proceso

### Abogado

**1 CONTRATOS**

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	18	Julio Cesar Valencia ACOFIPRO	Asesor Jurídico

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

### Ingeniera sistema

### 1 CONTRATOS

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	33	Sandra milena Millán	Ingeniera en sistemas - Informes

### Asistente Gerencia

### 4 CONTRATOS


CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
CONTRATO	44	Martha Cecilia Cardona López	Control interno
CONTRATO	45	Yasmin Elena Londoño	Jefe ( Contratos EPS)
CONTRATO	49	María Alejandra Ramírez Guevara	Trabajadora Social
CONTRATO	53	Paula Andrea Giraldo	SIAU

### VACUNACION

### 3 CONTRATO

CONTRATO	NO	Nombre	Cargo
26	26	Natalia Aguirre Montoya	Auxiliar de Vacunación
30	30	Vacunador 1 YENIFER	Auxiliar de Vacunación 1
50	50	Pablo Andrés Quintero	Auxiliar de Vacunación 2

CRONOGRAMA		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
El cálculo de los empleos necesario 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	Subgerente administrativo	La fecha de ejecución se establecerá durante el mes de febrero
Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las	Subgerente administrativo _Asesor Jurídico_ Coordinador Asistencial	

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ</b>	<b>CÓDIGO:</b> PI-D-02
		<b>PAGINAS:</b> 13
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA:</b> 2022-01-21

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	Subgerente administrativo - Financiera	
Analizar situaciones administrativas que permita establecer transferencias de conocimiento y movimiento de personal.	Subgerente administrativo _ Asesor Jurídico_ Coordinador Asistencial	
Con los insumos del cumplimiento de los objetivos específicos se planteará el Diseño de planta temporal	Subgerente administrativo _ Asesor Jurídico_ Coordinador Asistencial	

**LINI YOHANNA HOYOS QUINTERO**

Subgerente Administrativa. E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Filandia Quindío

ORIGINAL FIRMADO