

***PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
2019***

SAN JOSÉ DE CÚCUTA – ENERO DE 2019

1. PRESENTACIÓN

La E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz, a través de la Sección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, con el fin de fortalecer la planificación del Recurso Humano y en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Artículo 17 numeral 1, el cual señala que la Entidad debe elaborar el plan de previsión de recursos humanos, construyó el presente documento que consolida la información y los pasos que se llevaron a cabo para garantizar la prestación del servicio para la vigencia 2019 en la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz.

2. CÁLCULO DE EMPLEOS

2.1 Planta de Personal: Mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 008 del 18 de mayo de 2017, se aprobó la planta de personal de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz.

2.2 Manual de Funciones: El Manual de funciones y competencias laborales de la ESE HUEM fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No 028 del 29 de Julio de 2016, el cual contempla los requisitos, perfiles profesionales y competencias laborales.

2.3 Plan de Cargos: El Plan de cargos y asignaciones civiles fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No 029 del 14 de diciembre de 2018.

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR NECESIDADES DE PERSONAL:

Con el fin de satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, se consolidaron los siguientes planes los cuales se desarrollarán durante la vigencia 2019:



- 3.1. Plan Anual de Vacantes
- 3.2. Plan Institucional de Capacitación
- 3.3. Plan institucional de Bienestar Social e Incentivos
- 3.4. Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

4. ESTIMACIÓN DE COSTOS:

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los costos administrativos y operativos, para lo cual se elaboró una matriz que incluye el cálculo de sueldos, factores de salario, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscalidad, del personal de planta teniendo en cuenta las connotaciones de cada servidor público, adicional a ello se proyectaron los Formularios del Certificado de la distribución de aportes patronales con cargo al sistema general de participaciones, recursos propios y consolidado general.

Con el fin determinar los costos de la contratación se realizaron matrices de estudio de costos como referentes para la contratación de servicios y se proyectaron costos de los contratos por eventos teniendo en cuenta la trazabilidad del año anterior.

Los costos se encuentran financiados presupuestalmente y fueron aprobadas mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 028 del 14 de diciembre de 2018.

5. PROVISIÓN DE EMPLEOS

La provisión de los empleos de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz se realiza de acuerdo con las siguientes etapas:

5.1 Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida



en el numeral 1 del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

5.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos: Los empleos vacantes serán provistos por concurso de méritos, los cuales se reportaran en la segunda convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, una vez la Comisión Nacional del Servicio Civil determine continuar con la etapa de planeación de la convocatoria y emita instrucciones sobre las actividades y procedimientos que se deban adelantar.

5.3 Racionalización de la Planta de Personal: Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, actualización de competencias y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y demás normas que la adicionen o modifiquen.

5.4 Contratación de Servicios: Se realizaron estudios previos para la contratación de servicios efectuándose las evaluaciones técnicas correspondientes, para la verificación de los perfiles requeridos por la institución y el cumplimiento de los demás requisitos técnico-legales, con el fin de garantizar de que la totalidad de la población laboral independientemente de su forma de vinculación sea la más idónea y competente para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales

MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
LÍDER DE PROGRAMA
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

MILEYDI TORCOROMA SÁNCHEZ ORTIZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

