

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020



Elaboro:

Profesional Universitario –
Administración de Personal

Reviso:

Líder de Programa Gestión y
Desarrollo del Talento Humano

Aprobó:

Comité Gestión y Desempeño



	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-004
		VERSION: 1
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA: MAR 2020
		PAGINA 2 de 6

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CAMPO DE APLICACIÓN	3
4. ACTUALIZACION	3
5. CONTENIDO GENERAL.....	4
6. CONTROL DE CAMBIOS	6

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-004
		VERSION: 1
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA: MAR 2020
		PAGINA 3 de 6

1. OBJETIVO

Consolidar la información relacionada con la Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz vigencia 2020.

2. ALCANCE

Este documento aplica a la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz.


3. CAMPO DE APLICACIÓN

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 recurso humano; 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 2020 en la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz.

4. ACTUALIZACION

El presente documento se actualizará cada vigencia como fecha límite el último día hábil del mes de enero.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-004
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	VERSION: 1
		FECHA: MAR 2020
		PAGINA 4 de 6

5. CONTENIDO GENERAL

5.1 CÁLCULO DE EMPLEOS

5.1.1 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.

5.1.2 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.

5.1.3 Plan de Cargos: El Plan de cargos y asignaciones civiles fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No 028 del 20 de diciembre de 2019.

5.2 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 2020:


5.2.1 Plan Anual de Vacantes

5.2.2 Plan Institucional de Capacitación

5.2.3 Plan institucional de Bienestar Social e Incentivos

5.2.4 Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-004
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	VERSION: 1
		FECHA: MAR 2020
		PAGINA 5 de 6

5.3 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.

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 027 del 20 de diciembre de 2019.


5.4 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:

5.4.1 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.

5.4.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos: Los empleos vacantes serán provistos por concurso de méritos, los cuales se actualizarán 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.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-004
		VERSION: 1
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA: MAR 2020
		PAGINA 6 de 6

5.4.3 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.

5.4.4 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.

6 CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	PAGINA	APROBÓ	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	05 de Marzo del 2020	1-6	Comité de Gestión y Desempeño	Versión Original

Elaboro: Profesional Universitario – Administración de Personal	Reviso: Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Aprobó: Comité Gestión y Desempeño
--	--	--