PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2024

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

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. CAMPO DE APLICACIÓN 3
4. ACTUALIZACIÓN 3
5. CONTENIDO GENERAL 4
6 CONTROL DE CAMBIOS 7

COPIA CONTROLADA

1. OBJETIVO

Actualizar la información relacionada con la Previsión del Recurso Humano de la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz vigencia 2024.

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 en la vigencia 2024.

4. ACTUALIZACIÓN

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

COPIA CONTROLADA

5. CONTENIDO GENERAL

5.1 CÁLCULO DE EMPLEOS

5.1.1 Planta de Personal: Mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 023 del 16 de diciembre de 2022, se aprobó la planta de personal global de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz, la cual nos permite identificar la denominación del empleo, nivel, código, grado y número de cargos de la Entidad.

5.1.2 Manual de Funciones: El Manual de funciones y competencias laborales de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No 028 del 29 de Julio de 2016, modificado parcialmente por los Acuerdos No 016 del 30 julio 2018, No 013 del 30 abril de 2020, No 007 del 22 de febrero de 2021 y No 024 del 16 de diciembre de 2022, documentos que contemplan los requisitos, perfiles profesionales y competencias laborales, requeridos para los empleos de la planta de personal de la Entidad.

5.1.2 Plan de Cargos: El Plan de cargos y asignaciones civiles para la vigencia 2024, fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No 034 del 20 de diciembre de 2023.

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 2024:

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

COPIA CONTROLADA

5.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los valores por concepto de gastos de funcionamiento y gastos de operación comercial, para lo cual se elaboró una matriz que incluye el cálculo de sueldos, factores de salario, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales, 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 aprobados mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 033 del 20 de diciembre de 2023.

5.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS

La provisión de los empleos de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz se clasifica así:

5.4.1 Período Fijo: Para el caso de nuestra E.S.E. es facultad del Gobernador del Departamento Norte de Santander, nombrar al Gerente del Hospital dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, por un período de cuatro (4) años, para tal efecto, deberán verificar el cumplimiento de los requisitos del cargo establecidos en las normas correspondientes, de acuerdo con lo regulado en el artículo 20 de la Ley 1797 del 13 de julio de 2016.
Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, determinó en su artículo 2.2.21.4.1 que la designación del responsable del Control Interno de Gestión para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, será realizada por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, en nuestro caso el Gobernador del Departamento Norte de Santander. Este empleado es designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del Gobernador.

5.4.2 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.

COPIA CONTROLADA

5.4.3 Carrera Administrativa: El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, expidió normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública.

En cumplimiento de lo preceptuado anteriormente 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.

5.4.4 Trabajador Oficial: La vinculación de los trabajadores oficiales se realiza mediante un Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido, que regula el régimen del servicio que va a prestar, regido por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales, se pacta un acuerdo de voluntades para fijar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, las funciones a desempeñar, situaciones que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convención colectiva firmada con los sindicatos.

5.4.5 Racionalización de la Planta de Personal: En nuestra Entidad desarrollamos acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, fundamentados en nuestra planta globalizada, 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.

5.4.6 Contratación de Servicios: Se realizan 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 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.

COPIA CONTROLADA

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
2	27 de Enero de 2022	1-6	Comité de Gestión y Desempeño	Actualizado por mejoramiento continuo
3	26 de Enero de 2023	1-7	Comité de Gestión y Desempeño	Actualizado por mejoramiento continuo
4	25 de Enero 2024	1-7	Comité de Gestión y Desempeño	Se actualiza conforme al plan de previsión vigencia 2024

COPIA CONTROLADA