

Plan Previsión de Recursos Humanos 2021



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E

Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

PARTICIPANTES:

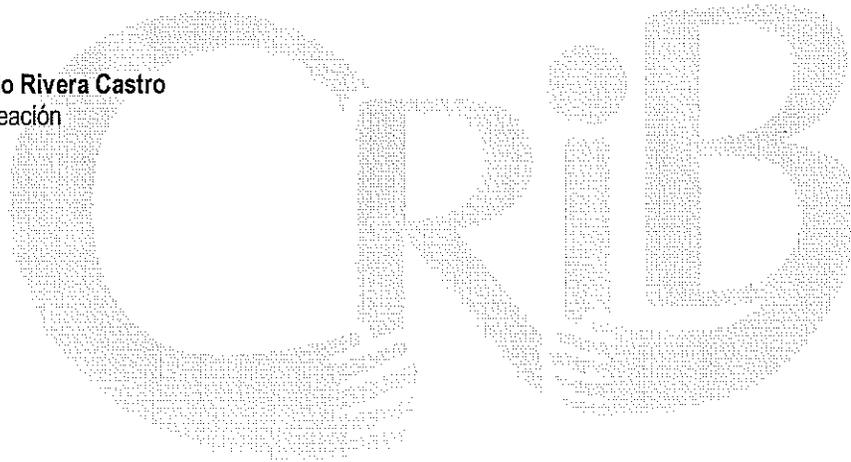
Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

Jesús Antonio Salamanca Torres
Subgerente Administrativo y financiero

Brígida Mireya Peralta Rodríguez
Asesor de Control Interno

John Alexander Carvajal Martínez
Asesor jurídico

Diego Fernando Rivera Castro
Asesor de Planeación



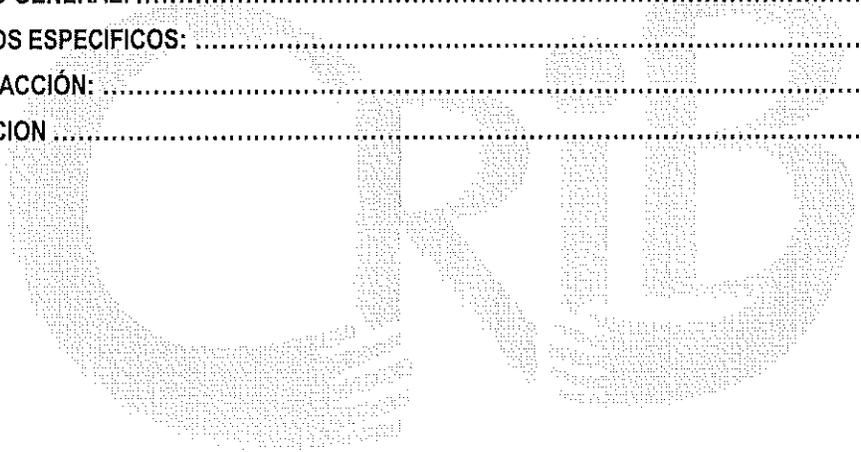
Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.F

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

TABLA DE CONTENIDO

1.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5
2.	DIAGNOSTICO.....	5
1.	MISIÓN.....	5
2.	VISIÓN	5
3.	PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS	5
4.	PLANTA PROPUESTA DE EMPLEOS TEMPORALES.....	6
3.	MARCO NORMATIVO:	9
4.	DEFINICIONES:	12
5.	OBJETIVO GENERAL:	13
6.	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	13
7.	PLAN DE ACCIÓN:	13
8.	APROBACION	15

(Handwritten mark)

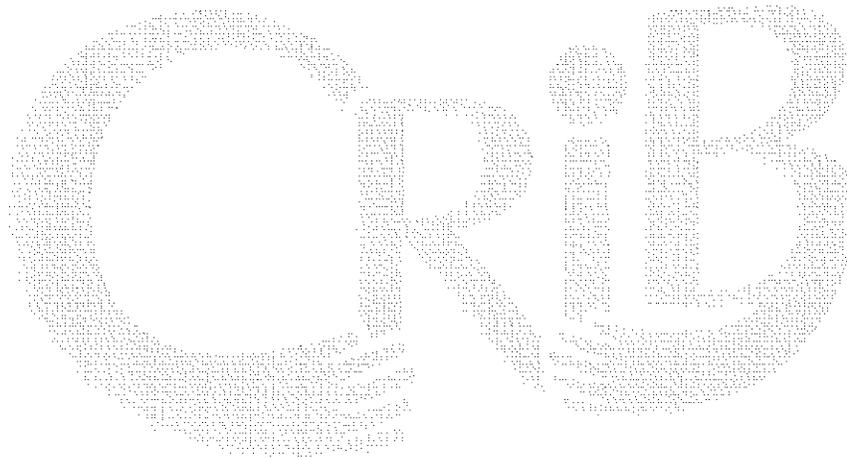


Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S.S.P

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual determina: "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."



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S.S.

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

DESARROLLO

1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. DIAGNOSTICO

1. MISIÓN

Servir a la comunidad boyacense brindando una atención integral en salud mental con calidad, seguridad y excelencia que promueva la construcción del bienestar del paciente, su familia y su comunidad.

2. VISIÓN

En el 2024 el CRIB será reconocida como la empresa líder de la red de atención de salud mental en el departamento de Boyacá prestando servicios integrales que disminuyan el estigma y propendan por la rehabilitación y reintegración social del paciente, garantizando altos estándares de calidad en infraestructura, gestión de servicios y del talento humano.

3. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

1. **RESPETO.** Es nuestro compromiso por escuchar, valorar y comprender a nuestros compañeros y pacientes, tratar de entender su actuación, hablando con la verdad y esforzándose por controlar nuestras propias emociones, entendiendo nuestras diferencias y aceptando las normas y políticas de la entidad.

2. **EXCELENCIA.** Nos caracterizamos por la disposición de dar lo mejor de nosotros en toda tarea que realicemos, desarrollando las mejores prácticas, superándonos cada día en todas las áreas y en el trato amable y empático a nuestros compañeros y pacientes.

3. **PROACTIVIDAD.** Cuando somos proactivos estamos atentos a la búsqueda de soluciones, dispuestos a ponernos manos a la obra sin dejar pasar el tiempo, afrontando nuestras responsabilidades sin excusas y dispuestos a servir a nuestros compañeros y pacientes.

4. **HONESTIDAD.** Somos personas transparentes e integras, que cumplimos con las normas y políticas de la entidad, hacemos buen uso de la información, anteponiendo la verdad en cualquier situación y entendemos el valor de la confidencialidad de la información acerca de nuestros compañeros y pacientes.

5. **CUIDADO.** Somos cuidadosos cuando estamos comprometidos con la ayuda a nosotros mismos y a los demás, procurando aumentar el bienestar y evitando la ocurrencia de algún daño, protegemos nuestra familia y trabajo diario, valorando el tiempo y preservando los elementos que la entidad ha puesto a nuestra disposición para la realización de tareas. 6. **Gratitud.** Soy una persona agradecida, puedo reconocer y valorar lo que vivo y disfruto a mí alrededor, puedo reconocer las personas a mi alrededor haciendo las cosas bien, y eso me motiva a dar cada momento lo mejor de mí en cada momento y frente a cualquier situación.

6. **COMPROMISO.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

7. **DILIGENCIA.** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	<p style="text-align: center;">PLAN</p>	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
<p style="text-align: center;">PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>		FECHA: 29/01/2021

8. JUSTICIA. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

4. PLANTA PROPUESTA DE EMPLEOS TEMPORALES

Para dar cumplimiento a la meta de formalización de empleo plasmada en plan de desarrollo 2020-2023 "Avanzamos por la Salud Mental de Boyacá" y a los lineamientos legales al respecto, en la vigencia anterior (2020) se contrató el estudio de viabilidad técnico económica para la creación de una planta de empleos temporales, lo cual responde a:

- El cumplimiento del quehacer misional y laboral de la entidad, los aspectos de la gestión actual y en particular de su plan de desarrollo 2020 – 2023, y el marco normativo de mayor trascendencia en la propuesta de planta temporal de empleos.
- La principal justificación para la aprobación de la estrategia de la planta de empleo temporal para la E.S.E CRIB es la ejecución eficiente del plan institucional de desarrollo 2020 – 2023 y específicamente la línea estratégica de desarrollo de servicios con los planes en ejecución: rehabilitación integral en salud mental, promoción y prevención y protección de la salud mental, fortalecimiento de servicios existentes, habilitación de nuevos servicios, implementación del sistema obligatorio de garantía de calidad en salud, SOGS, implementación del plan en seguridad del paciente, dignificación y reducción del estigma social del paciente mental. ***Para poder cumplir con una ejecución eficiente de estos planes anteriormente enunciados, es imperiosa la aprobación de la planta de empleos de carácter temporal y contar con el talento humano en el área profesional de la salud mental, cumpliendo con la asignación de la carga laboral en el nivel asistencial de la prestación de los servicios.***
- En el marco legal colombiano, el Decreto 1876 de 1994, compilado en el Decreto 780 de 2016, establece los principios básicos de las Empresas Sociales del Estado como prestadoras de un servicio público de salud, las cuales deben fundamentarse en principios de eficacia y calidad, garantizando la mejor utilización de los recursos con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida.
- Los referentes normativos con impacto en los principios de eficacia y calidad que justifican la creación de la planta de empleo temporal, se enuncian a continuación:
- En el Decreto 1227 de 2005, Título VII, reformas de plantas de empleos, compilado en el Decreto 1083 de 2015, enuncia que las reformas de plantas están fundadas en necesidades del servicio que ameriten la creación de empleos a causa del mejoramiento de la prestación de servicios y por la redistribución de funciones y cargas de trabajo. El Decreto 1227 de 2005 actualizado en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En el Libro II, Parte II, Título I, Capítulo 1 y 2, se reglamenta los empleos de carácter temporal y las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.
- La Circular Conjunta Externa 100-003 de 2013 emitida por el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, resalta la importancia de implementar plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional y territorial, con el fundamento de "garantizar los derechos laborales de los trabajadores, ajustar las necesidades de recurso humano a la demanda de servicios a ofertar, haciéndolas competitivas y sostenibles".
- El Decreto 1376 de 2014, por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones, es la norma base

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

para la expedición de la guía para establecer empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como resultado del precitado estudio que tuvo en cuenta los históricos de contratación de la entidad tanto por Por medio de empresas se servicios temporales como por contratos de prestación de servicios y de acuerdo Planeación institucional de desarrollo de servicios, el personal requerido es el siguiente:

Denominación Cargo	Profesión	Número de Cargos	Código Cargo	Grado Salarial	Horas/día-Cargo
Nivel Directivo					
Nivel Asesor					
Nivel Profesional					
Enfermera		15	243	11	8
Médico General		7	211	40	8
Profesional Universitario Área de salud	Terapeuta ocupacional	2	237	3	8
Profesional Universitario Área de salud	Auditor Medico	1	237	10	8
Profesional Universitario Área de salud	Bacteriólogo	1	237	9	8
Subtotal		26			
Nivel Técnico					
Técnico área de salud	Terapeuta Ocupacional	1	323	4	8
Nivel Asistencial					
Auxiliar Área de Salud	Enfermería	40	412	6	8
Auxiliar Administrativo	Facturación	4	407	4	8
Auxiliar Área de Salud	Farmacia	1	412	4	8
Auxiliar Área de Salud	Laboratorio	1	412	4	8
Auxiliar servicios generales	Mantenimiento	3	470	3	8
Conductor		1	480	3	8
Subtotal		51			
Totales		77			

Los riesgos de no adoptar una planta de empleos de carácter temporal se mencionan a continuación:

Los riesgos a los que está expuesta la entidad en caso de no establecer la planta temporal se analizan desde los siguientes ejes: Direccionamiento estratégico, planeación de la entidad, habilitación de los servicios prestados por la entidad y Política Pública Nacional y Departamental de Salud Mental.

Direccionamiento estratégico

El principal riesgo en el caso de no establecer la planta propuesta de empleos temporales, compuesta por personal de nivel profesional y asistencial se encuentra en el incumplimiento de la función social para la cual fue creada la Entidad, expresada en su misión, objeto social, objetivos corporativos y funciones asignadas a la E.S.E CRIB.

Planeación de la Entidad

Para la gerencia de la E.S.E CRIB es fundamental el logro de los objetivos estratégicos de cada una de las líneas estratégicas, formuladas en la plataforma estratégica del plan de desarrollo institucional 2020 – 2023.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	<p style="text-align: center;">PLAN</p>	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
<p style="text-align: center;">PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>		FECHA: 29/01/2021

En la línea estratégica de talento humano se incluyen el plan estratégico de talento humano y el plan de formalización del empleo. Para obtener los resultados del plan de formalización de empleo es importante lograr el aval para el establecimiento de la planta de empleos temporales.

En la línea estratégica de desarrollo de servicios, cuyo objetivo es dirigir la prestación de servicios hacia la atención primaria, se incluye el plan de rehabilitación en salud mental, el plan de promoción, prevención y protección de la salud mental, el plan de fortalecimiento de los servicios existentes y el plan de habilitación de nuevos servicios. El principal riesgo de no establecer la planta temporal en la entidad es incumplir las metas e indicadores trazados en la política de prestación de servicios, fundamentales para el cumplimiento de la misión y objeto social de la E.S.E CRIB.

Habilitación de los servicios prestados por la entidad

La E.S.E CRIB está comprometida en su política de gestión integral a satisfacer las necesidades de los usuarios con la prestación de servicios oportunos, seguros, integrales y humanos a través del cumplimiento del Sistema obligatorio de garantía de calidad en salud SOGCS, para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud. El SOGCS está integrado por cuatro componentes: Sistema Único de Habilitación (SUH), Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad (PAMEC), Sistema Único de Acreditación (SUA) y el Sistema de Información para la Calidad en Salud.

Desde esta perspectiva, el riesgo al que se expone la Entidad al no tener establecida la planta de personal temporal, es el incumplimiento de los lineamientos y objetivos que componen el SOGCS, en particular, el sistema único de habilitación de la resolución 2003 de 2014, que define los procedimientos y condiciones de inscripción y habilitación de los prestadores de servicios de salud, el cual señala que las entidades prestadoras de salud deben ofrecer servicios con capacidad técnica administrativa, con suficiencia patrimonial y financiera, y con capacidad tecnológica y científica, para lo cual la E.S.E CRIB debe contar con el personal calificado y suficiente para generar servicios eficientes.

Política Pública Departamental de Salud Mental

Frente a la política departamental de salud mental 2020 – 2030, el no establecer la planta de empleo temporal en la E.S.E CRIB, constituye una acción contraria a los objetivos fundamentales de esta política, que consisten en “mejorar el acceso, calidad y oportunidad de la atención en salud mental a través de la ampliación de la oferta de servicios en salud integrales”, reducir y controlar factores de riesgo de los trastornos mentales, incrementar las acciones de prevención y promoción de la salud mental en el departamento y garantizar el respeto y protección del derecho a la salud mental en los 123 municipios de Boyacá, teniendo en cuenta que la E.S.E CRIB es la principal entidad prestadora de servicios de salud mental del departamento.

Cumplimiento legal y normativo

Las Entidades Sociales del Estado del orden nacional y territorial deben cumplir con toda la normatividad y jurisprudencia contenida en la Constitución Política de Colombia, en las leyes y decretos relacionados con las plantas de empleo temporal.

Principalmente con lo ordenado por La Corte Constitucional relacionado con las órdenes de prestación de servicios y la tercerización de los servicios para ejecutar las funciones principales de las E.S.E:

Circular Conjunta Externa 100-003 del 2013. Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Departamento Administrativo de la Función Pública: “Se insta a que la vinculación del recurso humano requerido en la prestación de servicios de salud en estas instituciones, en los casos en que sea viable y ajustado al presupuesto, se adelante a través de la vinculación en empleos temporales, que se creen para el efecto, en los términos y condiciones señalados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005”.

Circular 007 de 2020. Procuraduría General de la Nación: “Se conmina a los funcionarios públicos responsables de la administración del sector de la salud a cumplir con la obligación legal de mantener la organización de la prestación de los

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

servicios de salud, financieramente viables y administrativamente eficientes, sin desconocer los derechos de los trabajadores del sector a una vinculación en condiciones de estabilidad laboral. Así entonces se debe proceder con todas las gestiones legales y reglamentarias que permitan la ampliación de las plantas de personal de las ESE o cualquiera otra forma de organización prevista para la prestación de los servicios de salud pública

En el precitado estudio se elaboró un análisis financiero que permite determinar la viabilidad de la propuesta de implementación de una planta temporal de empleos en la E.S.E. CRIB, lo cual determinó la viabilidad para la presente vigencia de formalizar los auxiliares de enfermería que se requieren para la adecuada prestación del servicio.

3. MARCO NORMATIVO:

- Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"
- Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"
- Decreto 1227 de 2005 ARTÍCULO 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"
- Decreto 1083 de 2015 ARTICULO 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.
- Decreto 1785 de 2014 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".
- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 300-7. Determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo; crear los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del departamento y autorizar la formación de sociedades de economía mixta.
- Ley 10 de 1990. Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Título II – Capítulo III. Régimen de las Empresas Sociales del Estado.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

- Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- 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. Artículo 21. Empleos de carácter temporal y Artículo 46. Reformas de plantas de personal.
- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Artículo 13. Acuerdo de formalización laboral.
- Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- Ley 1751 de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1966 de 2019. Por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia en el Sistema de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1876 de 1994. Reglamenta los artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993. Capítulo II – Artículo 11-6, aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente.
- Acuerdo 002 de 1997. Junta Directiva de la E.S.E CRIB. Por el cual se adopta el reglamento interno de la E.S.E y sus funciones, dentro de las cuales se dispuso, "aprobar el proyecto de planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por el gerente de la entidad".
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Título VII. Reformas de las plantas de empleos. Compilado en el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 785 de 2005. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Sentencia C-614 de 2009. Prohibición de celebración de contrato de prestación de servicios para ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución.
- Decreto 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 228. Reformas de planta de personal. Modifica el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.
- Sentencia C-171 de 2012. Potestad de contratación otorgada a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros-exequibidad condicionada/sentencia de constitucionalidad condicionada-aplicación del principio pro legislatore. La Sala evidencia en este caso, la necesidad de incorporar al entendimiento de la norma acusada, la única interpretación constitucional posible de la misma, de

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

conformidad con la Constitución y la jurisprudencia de este Alto Tribunal, según la cual, la potestad de contratación otorgada por el precepto demandado a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la entidad o cuando se requieran conocimientos especializados.

- Circular Conjunta Externa 100-003 de 2013. Ministerio de Salud. Empleos Temporales.
- Decreto 1376 de 2014. Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2484 de 2014. Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
- Circular 005 de 2014. Comisión Nacional del Servicio Civil. Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
- Resolución 2003 de 2014. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Libro II, Parte II, Título I, Capítulo 1 y 2, se reglamenta los empleos de carácter temporal y las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.
- Circular Conjunta 100-03 de 2015. Competencia para establecer la escala salarial aplicable a los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de orden territorial.
- Acuerdo 012 de 2016. Por medio del cual se aprueba un estudio técnico y financiero para la creación de una planta de personal temporal y se toman otras determinaciones.
- Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Ordenanza 053 de 2018. Por la cual se fijan las escalas de remuneración de los empleos públicos de las Empresas Sociales del Estado del orden departamental y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo 004 de 2019. Por medio del cual se aplica el incremento salarial al plan de cargos y asignaciones, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 de la E.S.E CRIB.
- Acuerdo No. 100.03.01.05 de 2020. Por medio del cual se aplica el incremento salarial al plan de cargos y asignaciones, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 de la E.S.E CRIB.
- Circular 007 de 2020. Procuraduría General de la Nación. Para: Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Autoridades Nacionales, Departamentales, Distritales y Municipales del sector de la salud; Directores, Gerentes y/o funcionarios responsables de las Empresas Sociales del Estado. El Procurador General de la Nación, en ejercicio de la función preventiva y de control de gestión prevista en la Constitución Política, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley 262 de 2000, en consideración a lo previsto en las Leyes 715 de 2001, 734 de 2002, 909 de 2004, 1233 de 2008, 1429 de 2010, 1438 de 2011, 1450 de 2011, 1610 de 2013, 1751 de 2015, 1955 de 2019 y 1966 de 2019 y a lo definido y ordenado en las sentencias de las altas Cortes sobre

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

Trabajo Decente en la Administración Pública, previene a todas las autoridades del orden Nacional y Territorial para que cumplan con la normatividad vigente y la jurisprudencia señalada, en atención a los siguientes antecedentes...

- "Por consiguiente, se conmina a los funcionarios públicos responsables de la administración del sector de la salud a cumplir con la obligación legal de mantener la organización de la prestación de los servicios de salud, financieramente viables y administrativamente eficientes, sin desconocer los derechos de los trabajadores del sector a una vinculación en condiciones de estabilidad laboral. Así entonces se debe proceder con todas las gestiones legales y reglamentarias que permitan la ampliación de las plantas de personal de las ESE o cualquiera otra forma de organización prevista para la prestación de los servicios de salud pública. Reiteramos entonces, a todos los responsables del manejo de las plantas de personal del sector de la salud, la prohibición legal de contratar servicios tercerizados para el cumplimiento de actividades misionales permanentes, so pretexto de conjurar situaciones excepcionales. Cabe recordar a los administradores públicos el contenido del artículo 48 numeral 29 de la Ley 734 de 2002, que tipifica como falta gravísima del servidor público, "celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales".

4. DEFINICIONES:

Concurso

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis

(6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

Período de Prueba

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

Reclutamiento

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Específica

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

5. OBJETIVO GENERAL:

Gestionar las acciones tendientes para proveer el personal requerido para el funcionamiento de la E.S.E. en sus actividades misionales en conformidad con los lineamientos normativos al respecto.

6. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Gestionar el proceso para obtener la aprobación de la planta de empleos temporales.
- Implementar la planta de empleos temporales para dar cumplimiento a los lineamientos normativos y con fines de formalizar el empleo en la E.S.E.
- Actualizar el manual de funciones de acuerdo a las necesidades de la E.S.E. y las disposiciones normativas al respecto.

7. PLAN DE ACCIÓN:

De acuerdo con la mencionado en el diagnóstico, se definen las siguientes acciones:

- a. Gestión del proceso de aprobación de la planta de empleos temporales antes la instancia pertinente (A cargo de gerencia- en abril de 2021).
- b. Implementar la planta de empleos temporales al interior de la E.S.E. (A cargo del equipo directivo de la E.S.E. en abril de 2021)
- c. Actualización el manual de funciones y actualización de plan de cargos (A cargo de la subgerencia administrativa y financiera en mayo de 2021)

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad



PLAN

VERSION: 1

CODIGO: PL-TH-002

PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

FECHA: 29/01/2021

d. CRONOGRAMA:

e.

OBJETIVO ESRATEGICO	META	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Gestionar el proceso para obtener la aprobación de la planta de empleos temporales.	Gestión del proceso de aprobación de la planta de empleos temporales antes la instancia pertinente	X	X	X	X								
Implementar la planta de empleos temporales para dar cumplimiento a los lineamientos normativos y con fines de formalizar el empleo en la E.S.E.	Implementar la planta de empleos temporales al interior de la E.S.E				X	X							
Actualizar el manual de funciones de acuerdo a las necesidades de la E.S.E. y las disposiciones normativas al respecto.	Actualización el manual de funciones y actualización de plan de cargos				X	X							

Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

8. APROBACION

La gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá aprueba el Plan de previsión de recursos humanos a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinte uno (2021).



ZULMA CRISTINA MONTANA MARTINEZ
Gerente E. S. E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E. S. E.

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-TH-002
PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 29/01/2021

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Diego Fernando Rivera Castro Cargo: Asesor Planeación Fecha: 22/01/2021	Nombre: Comité de Control Interno Fecha: 29/01/2021	Nombre: Zulma Cristina Montaña Martínez Cargo: Gerente Fecha: 29/01/2021

CONTROL DEL DOCUMENTO

MODIFICACIONES						
VERSION ANTERIOR	NUEVA VERSION	FECHA CAMBIO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBÓ
	1	29/01/2021	Creación del documento	Diego Fernando Rivera Castro	Comité de Control Interno	Zulma Cristina Montaña Martínez.

LOCALIZACION DEL DOCUMENTO			
CODIGO	NOMBRE	COPIAS	UBICACIÓN
PL-TH-002	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	ORIGINAL	Oficina de Calidad
PL-TH-002	PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	COPIA CONTROLADA	Sistema de Consulta MIPG

Centro de Rehabilitación
 Inseguro de Boyacá E.S.F.