

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-001 PAGINA: 1 de 12

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

2021

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 2 de 12

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	PRESENTACIÓN	3
2.1	Objetivo	3
2.2	Alcance.....	3
	PLAN DE PREVISIÓN.....	3
	CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.....	4
3.	DEFINICIONES	9
3	EVALUACION Y EFECTIVIDAD DEL PLAN.....	11
4	CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES.....	11
5	CONTROL DE CAMBIOS.....	11

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 3 de 12

1 INTRODUCCIÓN.

La planeación consiste en determinar detalladamente el paso a paso a realizar para alcanzar los objetivos y metas propuestas, esto incluyen factores internos y externos; para el caso específico del Plan de Previsión requerido por la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, *“las entidades del estado deben identificar los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su normal funcionamiento”*, por tal motivo, la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo tiene como finalidad asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la gestión del direccionamiento y financiera para lograr la suficiencia del talento humano.

Este instrumento 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.

2 PRESENTACIÓN

2.1 Objetivo

Actualizar y administrar la información relacionada con las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva cumpla el logro sus objetivos organizacionales.

2.2 Alcance

EL Plan de Previsión contempla las vacantes temporales y definitivas de la planta global de la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo y está dirigido a todos los grupos de interés.

PLAN DE PREVISIÓN.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, 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:

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 4 de 12

CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.

La E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, cuenta con una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad establecidos en el Mapa de Procesos de la Entidad.

Ver mapa de Proceso: <http://hospitalneiva.gov.co/wp-content/uploads/2016/12/T51150-MAPA-DE-PROCESOS-HUHMP-V5.jpg>

Con base en el Decreto 785 de 2005, la entidad estableció dentro de su plan de cargos la clasificación en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial y su escala salarial, estructura reglamentada en la Ley 909 de 2004, como se relaciona en la tabla No 1 a continuación.

Tabla 1 Plan de Cargos de la entidad, escalas salariales 2020.

PLAN DE CARGOS APROBADOS 2020					
ESCALAS SALARIALES					
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA	No HORAS	SALARIO
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	O85	15	1	8	\$10.656.018
Subgerente	O90	12	3	8	\$9.616.858
Jefe Oficina	O06	11	2	8	\$8.539.394
NIVEL ASESOR					
Asesor	105	7	3	8	\$ 8.084.686
Jefe Oficina	115	7	2	8	\$ 8.084.686
Asesor Gerencia	105	4	1	8	\$6.136.620
NIVEL PROFESIONAL					
Profesional Especializado	222	21	1	8	\$ 5.725.841
Profesional Especializado	222	24	5	8	\$ 6.651.362
Profesional Especializado Área Salud	242	24	2	8	\$6.651.362
Enfermera Especialista	244	14	1	8	\$4.135.633
Médico Especialista	213	28	46	8	\$8.088.392
Médico Especialista	213	28	34	4	\$4.044.197
Médico General	211	22	8	8	\$5.730.821
Médico General	211	22	16	4	\$2.865.412
Odontólogo Especialista	216	18	1	8	\$5.090.768

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN			 FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO			VERSIÓN: 02	
				CÓDIGO: GTH-TH-M-001	
				PAGINA: 5 de 12	

Odontólogo Especialista	216	18	1	4	\$2.545.385
Profesional Universitario Área Salud	237	19	5	8	\$5.445.394
Profesional Universitario	219		25	8	\$5.445.394
Profesional Universitario Área Salud	237	O3	2	4	\$1.618.667
Profesional Universitario Área Salud	237	O3	4	8	\$3.238.570
Profesional Universitario	219	O3	3	8	\$3.238.570
Profesional Universitario Área Salud	237	10	11	8	\$3.456.040
Profesional S.S.O. Medico	217	19	1	8	\$ 5.441.686
Enfermera	243	10	35	8	\$3.456.040
Almacenista General	215	19	1	8	\$5.445.394
NIVEL TECNICO					
Técnico Área Salud	323	O6	25	8	\$2.738.141
Técnico Administrativo	367	O6	1	8	\$2.738.141
NIVEL ASISTENCIAL					
Secretaria Ejecutiva	425	16	4	8	\$2.738.141
Secretaria	440	7	14	8	\$1.700.218
Auxiliar Administrativo	407	7	30	8	\$1.700.218
Auxiliar Administrativo	407	15	1	8	\$2.478.661
Auxiliar Área Salud	412	7	11	8	\$ 1.700.218
Auxiliar Área Salud	412	11	158	8	\$2.016.538
TRABAJADORES OFICIALES					
Celador	TO		2	8	\$1.700.218
Celador	TO	TO	2	8	\$1.522.289
Auxiliar Servicios Generales	TO	TO	45	8	\$1.522.289
Operario	TO	TO	6	8	\$1.668.092
Conductor Gerencia	TO	TO	1	8	\$2.257.485
Conductor	TO	TO	2	8	\$1.668.092
			516		

NIVEL	NUMERO
Directivo	6
Asesor	6
Profesional	202
Técnico	26
Asistencial	218
Trabajador oficial	58
TOTAL	516

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 6 de 12

Corte 31 de diciembre de 2020, la planta de personal de la entidad ascendió a cuatrocientos noventa y cuatro (494) personas vinculadas, clasificadas así:

NIVEL DE VINCULACION.	PERSONAL DE PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2020
Administrativo	153
Asistencial	341
TOTAL	494

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS.

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

En el proceso de detección de necesidades de personal, son los líderes de área el primer insumo para realizar la planeación del talento humano de la entidad, a dichas necesidades, se priorizan y dan trámite, según disponibilidad presupuestal y el apoyo de la Gerencia teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Políticas institucionales
- Planes de acción de cada proceso.
- Funciones y responsabilidades de cada proceso
- Planta de cargos de la Institución.
- Identificación de las necesidades de personal por cada proceso (Requerimientos de apoyo Institucional GTH-TH-M-F-003A)
- Planes de contingencia relacionados con la pandemia derivados de la Covid-19.

Cada líder de cada proceso, apoyado por su equipo de trabajo, realiza un análisis de las necesidades de personal para el logro de sus planes, programas y funcionalidad a cargo.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

La Oficina de Talento Humano cuenta con información consolidada sobre la disponibilidad de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento del mismo.

Cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables, como insumo para la toma de decisiones, específicamente relacionadas con el personal de la entidad.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-001 PAGINA: 7 de 12

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Luego de identificar las necesidades de personal se podrán realizar algunas de las siguientes recomendaciones:

- Asignar numeración a los requerimientos de personal necesarios y dar trámite a los mismos previa autorización de la Gerencia de la ESE y según disponibilidad presupuestal.
- Revisar las bases de datos de información de personal de la entidad, con el fin de identificar los candidatos que existan para la toma de decisiones.

MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, la institución, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando el recurso humano existente a través de procesos tales como:

- Reubicación de personal.
- Situaciones administrativas como: Encargos, Comisiones, creación de cargos en la entidad previas autorizaciones y estudios técnicos.

MEDIDAS EXTERNAS

Si la institución no logra satisfacer las necesidades de personal con las medidas internas, podrá atender sus necesidades a través de fuentes o medidas externas tales como:

- Nombramiento provisionales o temporales
- Contratación a través de otras empresas jurídicas.
- Nombramiento en carrera administrativa, sujeto a las etapas lideradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ESTIMACION DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

La oficina de talento humano es insumo de la proyección del presupuesto para cada vigencia, luego de realizar la provisión del personal de planta en asignaciones básicas, prestaciones sociales (subsidio de transporte, auxilio de alimentación, indemnización de vacaciones, bonificación servicios prestados, prima de servicios, prima de vacaciones, prima de navidad, bonificación de recreación, prima de incremento vacaciones, gastos de representación, recargos nocturnos y festivos), contribuciones inherentes a la nómina

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 8 de 12

(cesantías e intereses a las cesantías, aportes previsión de pensiones, aportes previsión de salud, ARP, caja de compensación familiar, ICBF y SENA), se reporta la proyección de estos valores para la consolidación final del presupuesto de la entidad para cada vigencia.

Adicionalmente, la oficina consolida información de los diferentes procesos como la subgerencia técnico-científica quien es la oficina líder y supervisora de los contratos de los procesos asistenciales, sujeto siempre al visto bueno de la Gerencia, de la Junta Directiva en caso a que haya lugar y a la disponibilidad presupuestal.

Marco normativo

- Constitución Política de Colombia 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. 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”**.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. **“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”**

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	 FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-001 PAGINA: 9 de 12

- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

3. DEFINICIONES

- 3.1. **Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.
- 3.2. **Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.
- 3.3. **Libre nombramiento y remoción:** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.
- 3.4. **Periodo:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.
- 3.5. **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.
- 3.6. **Manual de funciones y competencias:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.
- 3.7. **Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.
- 3.8. **Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- 3.9. **Clasificación según la naturaleza de las funciones** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 10 de 12

en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- a) 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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4.0 Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente, se debe tener en cuenta normatividad vigente.

4.1 En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 11 de 12

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

NORMAS QUE LE APLICAN AL PLAN.

Ver normograma institucional.

3 EVALUACION Y EFECTIVIDAD DEL PLAN.

El cumplimiento se verificará a través de la evaluación y seguimiento del Plan de Acción de la Oficina de Talento Humano, el cual se encuentra articulado con lo establecido en el Decreto 612 de 2018 evidenciados mediante informes cuatrimestrales presentados y reportados ante las oficinas correspondientes.

4 CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Luis Orlando Oyola Trujillo	NOMBRE: Marisol Rubiano Silva Alejandro Polania Cardenas	NOMBRE: Emma Constanza Sastoque Meñaca
CARGO: Profesional Universitario	CARGO: Jefe Oficina de Talento Humano Jefe (E) Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional	CARGO: Gerente E.S.E.
FECHA: Enero 2021	FECHA: Enero 2021	FECHA: Enero 2021

5 CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	Enero 2020	Emisión del documento.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2021
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-001
		PAGINA: 12 de 12

02	Enero 2021	<p>Actualización del documento, Plan de Cargos de la Tabla 1 Plan de Cargos de la entidad, escalas salariales 2020.</p> <p>Información relacionada con el personal de la Entidad corte 31 de diciembre de 2020.</p> <p>Inclusión de la importancia de aplicar los Planes de Contingencia derivados de la Pandemia Covid-19 los cuales se identifican a través de las necesidades cualitativas y cuantitativas.</p>
----	------------	--

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia