

## **PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO**

### **INTRODUCCIÓN**

La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad. El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los empleados, determinando las necesidades, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de personal, enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional como carta de navegación de la E.S.E Santiago de Tunja.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja para la vigencia del 2023, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano, que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad. El plan de previsión de Talento Humano se encuentra íntimamente ligado con el plan anual de vacantes, ya que los dos son instrumentos que permiten la planeación del recurso humano, debido a que los dos permiten visualizar y planear las vacantes existentes y las que en un futuro puedan existir. Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, determinando las medidas de ingreso de costos de contar con estos empleados y presupuesto asignado. De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja.

### **MARCO NORMATIVO**

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra regulado en la 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”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. En su artículo 14 señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio. En ese orden, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas, que hagan las veces de unidad de personal, el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- i. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes derivadas del ejercicio de sus competencias el cual se realiza mediante análisis de necesidades de personal.
- ii. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, la cual se realizará mediante un análisis de disponibilidad de personal.
- iii. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, el cual se realizará mediante de fuentes de financiación de personal. De igual forma el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala “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.

Aunado a lo anterior, para el desarrollo del presente Plan de Previsión del Talento Humano vigencia 2023, se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

- Guía DAFP Planeación de los Recursos Humanos “Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación”.
- Guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”
- Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”
- Decreto 648 de 2017, “Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública” en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer los requerimientos de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal para la vigencia 2023, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar las necesidades de talento humano, con base en los servicios a ofertar y los estándares adoptados por la entidad.
- Determinar la disponibilidad del talento humano de la E.S.E Santiago de Tunja, con el fin de atender las necesidades derivadas de la prestación de servicios de salud.
- Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano de la E.S.E Santiago de Tunja.

- Estimar los costos del talento humano y aseguramiento de su financiación.
- Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E Santiago de Tunja

### **3. AMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Previsión de Talento Humano da cubrimiento a la provisión de las necesidades de personal, y por tanto será de aplicación a todos los procesos de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja.

### **4. RESPONSABLES**

La aplicación y adopción del Plan de Previsión de Talento Humano es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa y Científica, Coordinadores de área y jefes Operativos que son los responsables directos del manejo del recurso humano de la E.S.E Santiago de Tunja.

### **5. METODOLOGÍA**

Plan de Previsión de Talento Humano de La E.S.E Santiago de Tunja se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Conforme a ello, las fases definidas fueron las siguientes:

FASE 1: Identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano.

FASE 2: Análisis de disponibilidad del talento humano.

FASE 3: Identificación de medidas de cobertura.

FASE 4: Identificación de fuentes de financiación. Es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas.

#### **FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE TALENTO HUMANO**

La previsión del Talento Humano parte de la planificación de las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; es un proceso mediante el cual la empresa determina en base a sus necesidades actuales el número de personal (cuantitativo) y la cualificación que éstos han de presentar (cualitativo). Tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos van unidos, ya que la planificación no sólo debe prever la cuantía de personal necesario sino también las características que deben reunir.

El Coordinador de Talento Humano es el responsable de coordinar el recurso humano de la E.S.E y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación del grupo directivo. Así se realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cuantitativos y cualitativos para el logro de las metas institucionales de la entidad.

Necesidades cualitativas de Talento Humano,

En una entidad en continuo crecimiento, la cual para cumplir los fines propuestos, tiene que contar con el apoyo de diverso personal en los procesos tanto misionales como de apoyo, los cuales se articulan para llevar a cabo la gestión de la entidad, advirtiendo que los procesos de apoyo son transversales a los demás, toda vez que son los que se requieren para prestar los servicios que desarrolla la institución.

La empresa cuenta con una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad.

Con base en el **Decreto 785 de 2005**, tiene los cargos clasificados en los niveles Administrativo, Profesional, Auxiliar y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Las necesidades cualitativas se refieren al perfil que debe tener el personal necesario, para el cumplimiento de las metas institucionales; éstas se plasman en el perfil del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones de la entidad, detallando la formación básica, experiencia y competencias requeridas.

#### FASE 2: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DEL TALENTO HUMANO

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que la E.S.E Santiago de Tunja está haciendo de la misma. Para garantizar el funcionamiento del esquema organizacional, se cuenta con una planta de personal, la cual ha ido variando de acuerdo al crecimiento y las necesidades de la entidad y de la población objeto de atención. Con base en el **Decreto 785 de 2005**, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la 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”.

La planta actual de La ESE Santiago de Tunja, esta soportada en el **Acuerdo 006 del 11 de Junio de 2019 y Acuerdo 016 del 29 de noviembre de 2019** con un número de cargos en planta de 46, cargo como CPS Contrato de prestación de servicios 67 y por medio de empresa tercerizada 237 personas para un total de 350 empleos necesarios con los cuales se dará cobertura a toda la población de la ciudad de Tunja en la prestación de servicios de salud dentro de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja, la planta fija de personal en la actualidad se encuentra conformada por 49 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Auxiliar y asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal

#### PERSONAL DE PLANTA

CARGO	CODIGO	GRADO
-------	--------	-------

Gerente	085	06
Subgerente Administrativo	090	08
Subgerente Científico	090	08
Tesorera General	201	30
Profesional Universitario	219	01
Almacenista General	215	25
Técnico Administrativo	367	11
Auxiliar Administrativo	407	12
Auxiliar Administrativo	407	9
Conductor	480	12
Conductor	480	12
Profesional S.S.O	217	60
Profesional S.S.O	217	60
Médico General M.T	211	03
Médico General M.T	211	03
Médico General M.T	211	03
Médico General M.T	211	03
Médico General M.T	211	03
Médico General M.T	211	03
Profesional Universitario área Salud	237	38
Auxiliar Área Salud	412	19
Profesional Universitario área Salud	237	38
Médico General M.T	211	03
Auxiliar Área Salud	412	15
Auxiliar Área Salud	412	15
Auxiliar Área Salud	412	13
Odontólogo M. T	214	11
Odontólogo M. T	214	11
Odontólogo M. T	214	58
Odontólogo M. T	214	58
Odontólogo M. T	214	58
Odontóloga M.T.	214	58
Auxiliar Área de Salud	412	16
Auxiliar Área Salud	412	30

Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	16
Auxiliar Área Salud	412	30
Auxiliar Área Salud	412	30
Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	26
Auxiliar Área Salud	412	16
Auxiliar Área Salud	412	21
Enfermera	243	51
Enfermera	243	4
<b>TOTAL PERSONAS PLANTA</b>		<b>46</b>

#### PERSONAL TEMPORAL

NIVEL	CARGO
ASISTENCIAL NIVEL 1 AMBULATORIO	41
ASISTENCIAL NIVEL 2	110
SERVICIOS GENERALES	21
TAB	21
ADMINISTRATIVOS	69
ESPECIALISTAS	21
OPS	67
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>

Por otra parte, teniendo en cuenta que el objeto social de la E.S.E Santiago de Tunja es la prestación de los servicios de salud, se requiere de personal que desarrolle actividades relacionadas con el servicio integral de limpieza (aseo, desinfección general, lavandería de ropa hospitalaria, entre otros) en las instalaciones de la Empresa.

De igual forma, siendo conscientes que el derecho a la vida constituye un valor supremo y es una de las garantías constitucionales absolutas, es indispensable que propenda por la seguridad en sus instalaciones, garantizando que todos los servicios que se presten en Centro uno, la 8 UBAS y en el Hospital Metropolitano, cuenten con vigilancia y seguridad que permitan la protección de quienes asisten en forma ambulatoria a consulta, de los pacientes que se encuentran hospitalizados y el personal que labora. Es por ello que se requiere de personal que desarrolle actividades relacionadas con el servicio de vigilancia y seguridad privada en las instalaciones de la Empresa.

Necesidades cuantitativas de Talento Humano La previsión de las necesidades cuantitativas del Talento Humano hace referencia al número de personal necesario, de acuerdo a los perfiles identificados, para atender las necesidades de la entidad. Para llevar a cabo este análisis, se tiene como marco de referencia aspectos como la estructura organizacional de la empresa, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, la planta actual de cargos, y capacidad instalada en la ESE Santiago de Tunja, está en capacidad de prestar servicios de salud de baja complejidad, por medio de servicios habilitados según el Registro de Prestadores de Servicios de Salud (REPS), servicios que se prestan de forma integral: Consulta Médica General, Consulta Odontológica e Higiene Oral, Consulta de Enfermería, Psicología, Nutrición, Hospitalización, Urgencias, Atención del Recién Nacido, Laboratorio Clínico (Toma y procesamiento de muestras), Imagenología (Rayos X), Rayos X, Odontológicos, Lectura de Citologías, Crecimiento y Desarrollo, Detección de Alteraciones del Joven, Control Prenatal, Adulto Mayor, Planificación Familiar, Salud Oral, Toma de Citologías, Vacunación (Intramural y Grupo Extramural), Servicio Farmacéutico.

Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al tipo de vinculación, se observa que un 12.9% están inscritos en el registro público de carrera administrativa, y se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional con un 87.1%.

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

Por otro lado, el personal temporal se identifica un total de 304 empleos de los cuales al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales y técnicos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

FASE 3: IDENTIFICACIÓN MEDIDAS DE COBERTURA Para ofrecer estos servicios, resulta prioritario el fortalecimiento de la capacidad instalada, especialmente desde el punto de vista del recurso humano, a través del cual se debe buscar la humanización en los servicios en cada atención de salud que brinde a sus usuarios. Para lo cual una vez se identifiquen las necesidades y analizando la disponibilidad interna de personal, el Coordinador de Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que la ESE Santiago de Tunja presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de empleados en determinados cargos.
2. Que el déficit obedezca a que los empleados que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o por que se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.
4. Que se presenten excesos de recursos humanos.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas. Como resultado, una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

**MECANISMOS INTERNOS** En caso de déficit, la ESE podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
2. Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
3. Manejo de situaciones administrativas como: Encargos, Comisión, entre otras.
4. Creación dentro la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.
5. En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia.

**PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.** La Empresa Social del Estado Santiago de Tunja, proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2023.

Encargo: será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán previéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de los vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

**PROVISIÓN DE VACANCIAS EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL.** La Empresa Social del Estado Santiago de Tunja, en su momento procederá, a proveer los cargos de la planta de personal temporal que estén en vacancia definitiva, de conformidad a lo preceptuado por la CNSC en concepto PQR N° 201807160087, el cual manifiesta que de acuerdo a lo establecido en el parágrafo segundo del artículo 2.2.1.2.6 del Decreto 1083 de 2015, Para la provisión de los empleos de carácter temporal se deberá dar aplicación al procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004. En caso de no existir lista de elegibles, el empleo deberá ser provisto, de manera preferencial, con el personal que reúna los requisitos y que esté desarrollando mediante una forma de vinculación diferente, tales funciones,

actividades o proyecto. Razón por la cual se prioriza para la contratación a aquel personal que estuvo vinculada a la empresa mediante contratación de prestación de servicios y/o contratada a través de empresas de tercerización de empleo MECANISMOS EXTERNOS Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La planeación y gestión del talento humano de la ESE Santiago de Tunja, está orientada a que la provisión del personal sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad.

Indicador Fórmula de Cálculo Meta Unidad de Medida Frecuencia Fuentes de Información. Provisión del Talento Humano requerido Número de personas disponibles (vinculado)/Número de personas necesarias (requerido) \*100  $\geq$  90% Porcentaje Anual Plan de Previsión de Talento Humano, Plan de Vacantes de la ESE Santiago de Tunja.