



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

ESE SANTIAGO DE TUNJA

2024

"Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios"





INTRODUCCIÓN

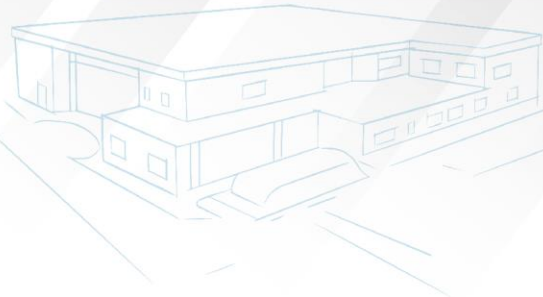
La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia 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 de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Santiago de Tunja, es un instrumento que permite conocer las necesidades y características de personal de cada una de las áreas de la Entidad, con el fin de adoptar medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

El propósito de este Plan de Previsión es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo a los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio de las competencias misionales de la Entidad, así como identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para la presente vigencia, considerando medidas las cuales puede ser internas, mediante reubicación, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública y efectuando la estimación de costos de personal, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del Plan de Previsión, 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.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”



1. MARCO NORMATIVO

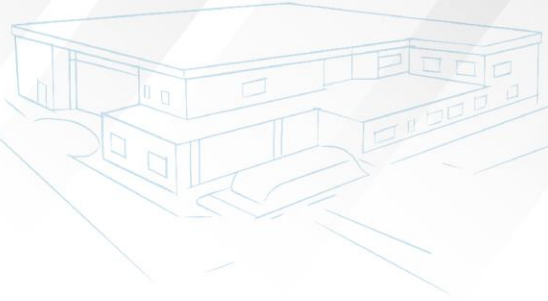
- **Ley 909 de 2004 - Formulación de la Política:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”; en su artículo **14** señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo 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.
- **Ley 909 de 2004 Planes de Previsión de Recursos Humanos:** en el artículo 17, relacionado con planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces 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 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.
 - b) 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.
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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.

- **Decreto 1800 de 2019:** Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:
 - a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
 - b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
 - c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
 - d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.

- **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

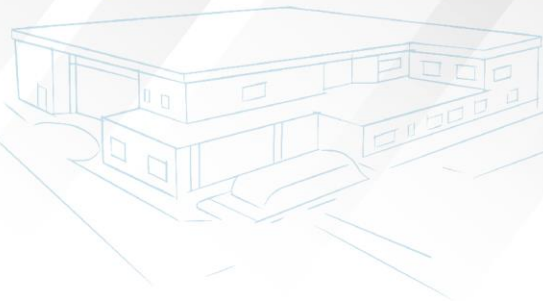
2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad del personal necesario con el cual deba contar la Entidad, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano, con base en los servicios a ofertar y los estándares adoptados por la entidad.
- 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.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”



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. METODOLOGÍA

El 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 identificación de necesidades del personal por áreas está liderada por la Subgerencia Administrativa, Subgerencia Científica y área de Talento Humano, los cuales realizan el acompañamiento a los coordinadores de cada área

La identificación de necesidades es un proceso mediante el cual la Entidad determina con 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.

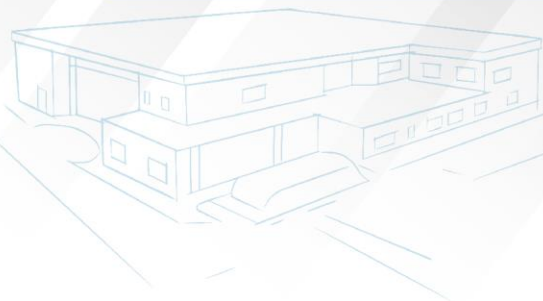
FASE 2: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DEL TALENTO HUMANO

En relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Evaluación del desempeño: Consolidar la base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo por evaluación del desempeño, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente y Satisfactoria para el período de evaluación 2022-2023.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





- ✓ **Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa:** La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
- ✓ **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ **Nombramiento ordinario:** Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

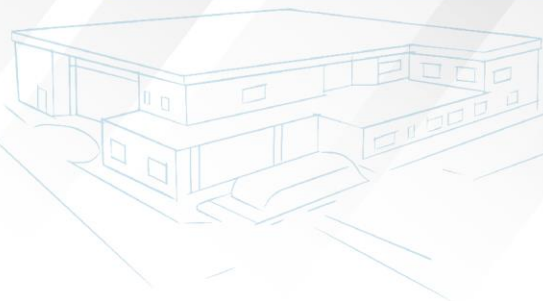
La planta actual de La E.S.E Santiago de Tunja, esta soportada en el Acuerdo N° 004 de 2011, Acuerdo N° 002 de 2019 y Acuerdo N° 005 de 2021, cuenta con un número de cargos en planta de 44, cargos como CPS Contrato de prestación de servicios 41 y por medio de empresa tercerizada 233 personas para un total de 318 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 44 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Profesional, 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	Código	Grado
Gerente Encargado	085	06
Subgerente administrativo	090	08
Médico General M.T	090	08
Tesorera General	201	30
Profesional Universitario	219	01
Almacenista General	215	25
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
Médico General M.T	211	03

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





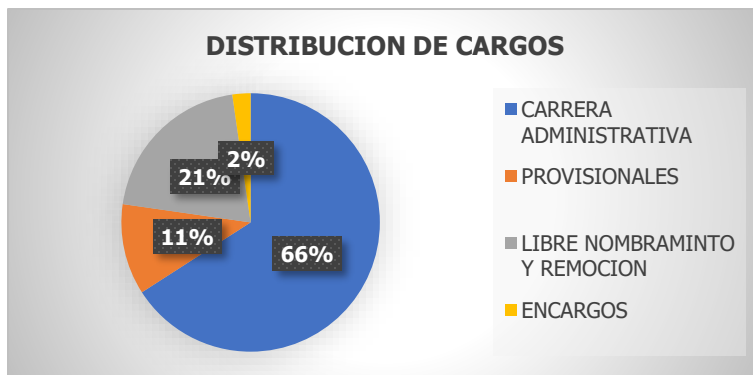
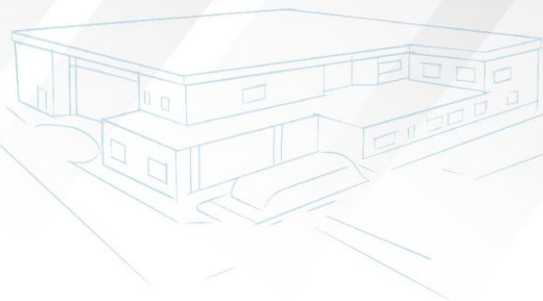
Odontólogo M. T	214	11
Odontóloga M.T.	214	11
Odontólogo M. T	214	58
Odontólogo M. T	214	58
Odontóloga M.T.	214	58
Profesional Universitario área Salud	237	38
Enfermera	243	51
Enfermera	243	4
Técnico Administrativo	367	11
Aux. Área Salud	412	30
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	26
Aux. Área Salud	412	16
Aux. Área Salud	412	16
Aux. Área de Salud	412	16
Aux. Área Salud	412	19
Aux. Área Salud	412	21
Aux. Área Salud	412	15
Aux. Área Salud	412	15
Aux. Área Salud	412	15
Aux. Área Salud	412	13
Aux. Administrativo	407	12
Aux. Administrativo	407	9
Conductor	480	12
Conductor	480	12
Odontóloga M.T.	214	58
Aux. Área Salud	412	16

DISTRIBUCION DE CARGOS

DENOMINACION DEL CARGO	CANTIDAD
Carrera Administrativa	29
Provisionales	5
Libre Nombramiento Y Remoción	9
Encargos	1
TOTAL	44

"Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios"





Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al tipo de vinculación, se observa que un 66% del personal se encuentra inscrito en el registro público de carrera administrativa y en representación de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional con un 11%.

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.

PERSONAL TEMPORAL

Por otro lado, el personal temporal se identifica un total de 274 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.

Es por esto que, 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), así como el servicio de vigilancia, en las instalaciones de la Entidad, garantizando que todos los servicios que se presten en Centro uno, las 8 UBAS y en el Hospital Metropolitano.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





NIVEL	CARGO
ASISTENCIAL NIVEL 1	62
ASISTENCIAL NIVEL 2	97
SERVICIOS GENERALES	20
TAB	14
ADMINISTRATIVOS	40
CPS	38
TOTAL	274

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:

- Que la ESE Santiago de Tunja presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de empleados en determinados cargos.
- Que el déficit obedezca a que los empleados que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- 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.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

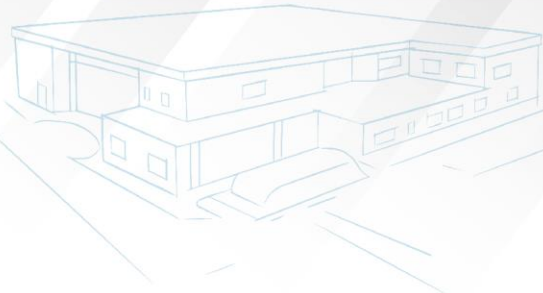
FASE 4: IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

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 2024, 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:
 - ✓ 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.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





- ✓ 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.
 - ✓ Manejo de situaciones administrativas como: Encargos, Comisión, entre otras.
 - ✓ Creación dentro de la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.
 - ✓ 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.
- **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.

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”





5. 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 ≥ 90% Porcentaje Anual Plan de Previsión de Talento Humano, Plan de Vacantes de la ESE Santiago de Tunja.

OPORTUNIDAD DE MEJORA	CICLO	ACTIVIDAD	PRODUCTO ESPERADO	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO
Identificar las necesidades de personal de planta en las áreas de la Entidad	P	Definir herramienta para la documentación y actualización de la carga laboral asistencial y administrativa de la Entidad	Informe de resultados	Talento humano	Físicos Tecnológicos Humanos	Junio de 2024
	H	Implementar herramienta para la documentación y actualización de la carga laboral asistencial y administrativa de la Entidad	Informe con indicador de cumplimiento	Talento humano - Coordinadores de Área	Físicos Tecnológicos Humanos	Julio de 2024
	V	Analizar los resultados obtenidos durante la aplicación de la herramienta de cargas laborales	Informe	Talento humano	Físicos Tecnológicos Humanos	Agosto de 2024
	A	Presentar cargas laborales actualizadas a la Gerencia	Plan de mejora o certificación	Talento humano	Físicos Tecnológicos Humanos	Septiembre de 2024

“Salud, bienestar y calidad de vida, con más y mejores servicios”