



PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO 2021

INTRODUCCION

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento, por tal motivo Salud Sogamoso E.S.E. tiene como finalidad fundamental 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 planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano.

Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que 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.

El artículo 15 de 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" señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de Salud Sogamoso E.S.E. se maneja desde el Proceso de Gestión de Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos de la Planta Temporal, Planta permanente, y se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal.

1. OBJETIVO

La Gestión de Talento Humano, ha fijado como propósito en el marco del Plan Estratégico, organizar el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de Salud Sogamoso E.S.E., con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de Salud Sogamoso E.S.E. y por tanto sus medidas aplicaran a los empleos de la planta de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

2. 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:

2.1. CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.

Salud Sogamoso E.S.E. 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 Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004. La planta actual, y hasta el 31 de Diciembre de 2021, de Salud Sogamoso E.S.E., esta soportada mediante en el Acuerdo N° 019 de 2017 Aprobación Planta permanente y el acuerdo N°20 de 2017 y N°016 de 2020 mediante el cual se modifica y se proroga la Planta Temporal con un número de cargos en planta de noventa y cinco (95) cargos distribuidos de la siguiente forma: Treinta y nueve (39) Cargos de la planta permanente y cincuenta y seis (56) cargos de la planta temporal que son prorrogados a través de acuerdos por la Junta Directiva.

FORMATO ÚNICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Informe detallado de Empleos	
	Número de empleos por nivel Jerárquicos Nivel descentralizado (planta de personal)
	SALUD SOGAMOSO E.S.E
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	47
Técnico	6
Asistencial	37
Total	95
	VACANTES DEFINITIVAS.
	SALUD SOGAMOSO E.S.E
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	1
Total	1

	NÚMERO DE EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
	SALUD SOGAMOSO E.S.E
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	0
Total	0

2.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Para cumplir con lo anteriormente expuesto en Salud Sogamoso E.S.E. se realiza las siguientes etapas:

2.2.1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

El proceso de Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad; y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los líderes de procesos, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos de la ESE
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

Este análisis también se desarrolla por la Subgerencia Administrativa y Financiera y prestación de Servicios previa revisión de los planes y programas de las áreas y del presupuesto asignado para el recurso humano anual.

2.2.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

- En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.
- Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de

vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social., apoyado por Gerencia , Subgerencia Administrativa y Financiera y Subgerencia de Prestación de Servicios.

- Gerencia y las subgerencias de la entidad son las responsables de pasar al área de Gestión del Talento Humano la Programación de presupuesto para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos de recurso humano para funcionamiento de la E.S.E.
- Todas las áreas de la E.S.E deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento.

2.2.3. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL

- Anualmente la Junta Directiva fija el plan de cargos para la vigencia y la respectiva asignación del presupuesto.
- Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y se debe aprobar mediante acuerdo del concejo municipal.
- Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

2.2.4. INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales el proceso de Gestión de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos para la calificación y competencias definidos en cada empleo.

2.2.5. SELECCIÓN

Todo aspirante a ocupar un empleo en Salud Sogamoso E.S.E, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

2.2.6. VINCULACION

- La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley, de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
- La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia de Salud Sogamoso E.S.E.

- Todos los nuevos funcionarios deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar el carnet de identificación durante la jornada laboral.
- El proceso de Gestión de Talento Humanos orienta y apoya el cumplimiento de las normas y directrices vigentes en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la entidad con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales

2.2.7. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el proceso de Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que la ESE presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios 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.

2.2.8. MEDIDAS INTERNAS

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
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
 - Encargos: Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
 - Comisión: Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro la planta Temporal previo estudio técnico.

2.2.9. MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la ESE debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramientos provisionales o temporal
- Nombramiento de personal supernumerario
- Contratación a través de terceros

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el proceso de Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de cargos vacantes definidos para proveer.

Salud Sogamoso E.S.E. da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

"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.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizara la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

2.3. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación (Planta de cargos, Prestación de servicios, tercerizados), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades.

Se revisa y analiza el plan de desarrollo, plan de acción, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humano realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de Salud Sogamoso E.S.E.

Se responde a las solicitudes de recurso humano teniendo en cuenta el análisis del costo-beneficio, dejando constancia por escrito de la justificación de la decisión tomada, en las actas de reunión.

3. DEFINICIONES

3.1. Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con la ESE 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.

4. NORMAS QUE LE APLICAN AL PLAN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció 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 de los recursos humanos, 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.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.

5. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá, abril de 2005

6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 612 de 2018 diligenciadas en la Formulación y Evaluación Plan de Acción.