

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROYECCIÓN: 2024

DONMATIAS ENERO 2024

1. INTRODUCCIÓN



La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran la ESE Hospital Francisco Eladio Barrera, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Con relación al Plan Anual de Vacantes y el Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos, se configuran como los instrumentos de gestión del talento humano, que permiten conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva y la planeación para su provisión.

El Plan Anual de vacantes y Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos tienen como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

De acuerdo con lo señalado, la Subgerencia Administrativa y Financiera presenta el Plan anual de Vacantes y Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos, el cual se realizó teniendo en las directrices, lineamientos y políticas fijadas por el Departamento Administrativo de la Función.

1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad.

La ley 909 de 2004 en su artículo 15 señala en el literal b:

ARTÍCULO 15. *Las unidades de personal de las entidades.*

1. *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.*
2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*
 - a) *Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
 - b) *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.*



Con el fin de dar cumplimiento a la norma, siguiendo los lineamientos establecidos se establece este plan con el fin de cubrir las necesidades que se presenten en la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera.

1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia.

Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades

internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.



Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación de los directivos en los procesos de planificación.
- Orientaciones para la elaboración y manejo de los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

En conclusión, el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera, se desarrollará tomando como insumo algunas variables de la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y en la medida que alcance un proceso de maduración e integración se incluirán nuevas variables que permitan identificar, evaluar, medir y tomar decisiones relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

1.3 MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes y el plan anual de previsión para los empleados de la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera son las siguientes:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 en el literal c) del artículo 3º. Dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

“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 1083 de 2015: “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.



Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley dimensión gestión estratégica del talento humano plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos el marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra 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. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14. señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17. 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:

- 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.
- d) El artículo 15. 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.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

*Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

*Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la función pública.

* Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

2. METODOLOGÍA

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

2.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación.

2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a enero de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos

y vacantes, tanto temporales como definitivos.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.



2.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta fase se determina la disponibilidad interna de personal para responder a Las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

*Determinar la cantidad, perfil y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

* Caracterizar el personal disponible en la entidad.

2.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2024.

2.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

3. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La creación de empleos en la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados. Al 1 de enero de 2024 la Empresa Social del Estado Francisco Eladio Barrera contaba con 32 plazas de empleo.

3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera cuenta con 32 plazas y tiene una ocupación al 1 de enero de 2024 de 30 plazas que representa el 93,75%.

Los empleos de carrera administrativa actualmente con ocupación son 2, que representan el 6.25%, distribuido en 2 a nivel asistencial.

3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS

En la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera al 1 de enero de 2024 se encontraban 30 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 9 plazas que representan el 29% y el nivel asistencial 14 plazas que representan el 45,2% y los 8 restantes corresponden a los niveles: técnico, directivo y trabajadores oficiales.

3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES)

Al 31 de diciembre de 2023 ingresaron 7 funcionarios de los siguientes cargos: dos auxiliares de enfermería, cuatro médicos, dos auxiliares administrativas, una enfermera; y se retiraron 11 funcionarios debido a renuncia voluntarias de los empleos.

3.4 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

Al 1 de enero de 2024 se tienen 2 vacantes 1 gerente 1 subgerente administrativo y financiero.

MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada 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:

- *Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- * Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- * Racionalización de la planta de personal.

Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:

La Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices: El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, 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 las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo. De no poder encargar, se podrá utilizar la figura de la provisionalidad.

Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

Racionalización de la Planta:

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Empresa Social del Estado.

Programación de medidas de cobertura:

En el Análisis de las necesidades de personal se identifican plazas en la medida que se generen como vacantes definitivas o temporales, no se viabilizará la provisión, siendo ellos: la plaza de trabajador oficial que se pueda generar por diferentes motivos (jubilación, renuncias, etc.) no será provista. En el numeral 3.5, vacantes temporales y definitivas se identifican dos vacantes de empleo público, las cuales se debe realizar proceso de provisión las mismas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y a la medición del impacto de las medidas previstas en el presente plan se elaborara un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte al 31 de diciembre.

Para el seguimiento y evaluación de los planes de vacantes y provisión de recursos humanos, se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de provisión de la planta de personal (%)= (Número de empleos provistos/Número de empleos de planta) línea base a 1 de enero de 2022.

Variación vacantes provista en encargo (%)=(Número de vacantes provistos a 31 de diciembre de 2022/ Número de vacantes provistos a 31 de diciembre de 2021)*100

BIBLIOGRAFIA

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=148>

Departamento Administrativo de la Función Pública. 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único

Reglamentario del sector de la función pública.

Decreto 612 de 2018.