

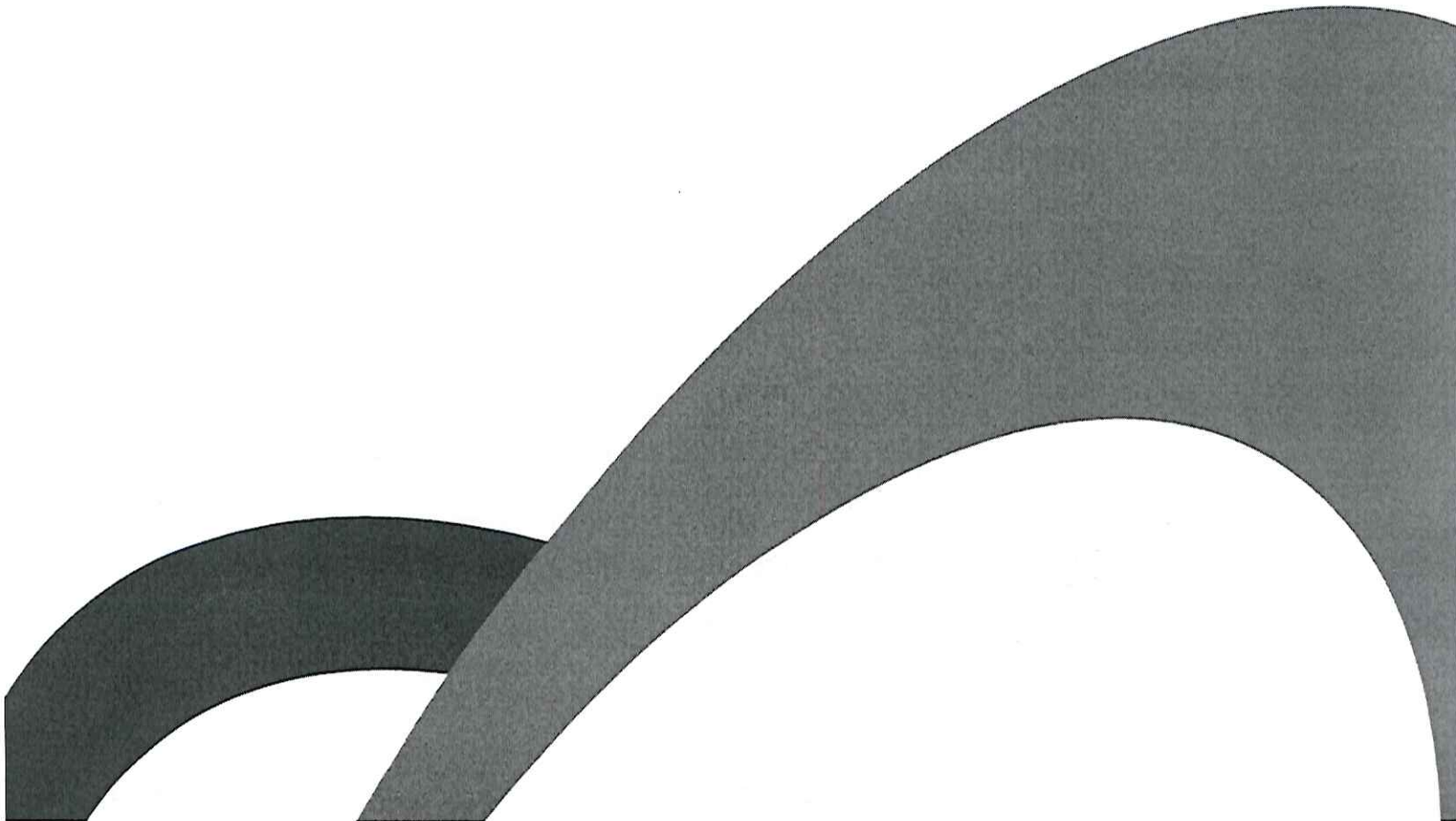
PL\_04\_GH-1 v3



## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

### TALENTO HUMANO

2020





**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN ..... 3

2. OBJETIVOS ..... 4

    2.1 OBJETIVO GENERAL ..... 4

    2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 4

3. MARCO LEGAL ..... 4

4. CONCEPTOS ..... 5

    4.1 La Planta de Personal ..... 5

    4.2 Planeación de Recursos Humanos: ..... 5

5. ALCANCE ..... 5



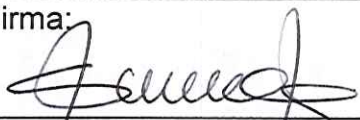
6. RESPONSABILIDAD ..... 6

7. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO..... 6

    7.1 Análisis de las necesidades de personal..... 6

    7.2 Análisis de la Disponibilidad de Personal ..... 8

    7.3 Programación de Medidas de Cobertura ..... 9

Elaboró: Paola Palacio Líder Talento Humano	Revisó: Dora Elena Rodríguez A. Profesional de Calidad	Aprobó: Carlos Fredy Carmona R. Gerente
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 2020-01- 27	Fecha: 2019-01-28	Fecha: 2019-01-29

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan de previsión de talento humano en la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí se apoya en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 en la cual las unidades de personal deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recurso humano.

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales, además es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar los lineamientos y formas de previsión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar y garantizar la previsión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con el fin de cubrir las necesidades de personal en la ESE Hospital San Rafael de Itagui.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión de talento humano para la E.S.E Hospital San Rafael de Itagui es el siguiente:

**Ley 909 de 2004** artículo 17 que "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: 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."

## 4. CONCEPTOS

### 4.1 La Planta de Personal

Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicos y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto 785 de 2005

### 4.2 Planeación de Recursos Humanos:

La planeación de recursos humanos implica un proceso mediante el cual una empresa identifica sus requerimientos futuros de personal para diseñar desde ahora las estrategias adecuadas que lleven a satisfacer esas necesidades, partiendo de la situación actual de la empresa.

## 5. ALCANCE

Este plan tiene como finalidad fundamental asegurar que la E.S.E hospital San Rafael de Itagüí seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recursos humanos que se

requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos.

## 6. RESPONSABILIDAD

La aplicación de este plan es responsabilidad de la Gerencia, subgerencia de Salud, Subgerencia General y coordinadores o líderes de servicio.

## 7. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan de previsión de talento humano se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

### 7.1 Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la E. S. E para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para realizar este ejercicio las entidades pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos (cargas de trabajo). Los métodos cualitativos se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

Para la elaboración del diagnóstico se debe tener en cuenta:

Identificación de las necesidades de personal por dependencia: cada jefe de área o servicio, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo.. Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.

Determinación de las necesidades de personal de la entidad: una vez se cuente con esta información, el líder de talento humano en coordinación con la Oficina de Planeación la consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la entidad. Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de una entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes y contar con la viabilidad presupuestal.

## 7.2 Análisis de la Disponibilidad de Personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que la E.S.E tenga consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de la manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

Se debe contar con una caracterización del personal teniendo en cuenta las siguientes variables:

A. Datos por servidor: Nivel alcanzado de educación formal, capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias), Tiempo de servicio en la entidad, Conocimientos, Habilidades, Edad, Género.

B. Perfil de cada empleo: - Requisitos, Funciones y demás competencias requeridas para su desempeño C. Estadísticas: - Distribución de cargos por dependencias, Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.), Empleados próximos a pensionarse, Vacantes temporales, Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género, Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

D. Proyección sobre futuros movimientos: Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

E. Análisis: Comportamiento de la evaluación del desempeño Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.



### 7.3 Programación de Medidas de Cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el líder de talento humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

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.

#### Medidas internas

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

- Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la E.S.E 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.
- Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de estas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.
- Manejo de situaciones administrativas: Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- Creación de empleos temporales dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

## Medidas Externas

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 ESE 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.

De acuerdo a las faces de formulación del Plan de Prevision del Talento Humano se genera el siguiente cronograma:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Sistematizar base de datos personales	Talento Humano	Enero 2020
Realizar estudio de cargas de trabajo	Talento Humano	Junio 2020
Documentar procedimiento de gestión del conocimiento	Talento Humano	Junio 2020
Evaluar contratación para personal requerido	Gerencia, Subgerencia general, subgerencia de salud, Talento Humano, Juridica y presupuesto	Diciembre 2020

