

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2022



E.S.E
Hospital
Regional de Duitama

1. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Elaboró/ Actualizó	Reviso	Aprobó
00	31/01/2022	Formulación inicial	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Luis Fernando Adarme, Subgerente administrativo. Andrea Milena Benítez, Coord. Planeación	Lifan Mauricio Camacho M, Gerente.

2. IDENTIFICACIÓN

PLAN:

PLAN ANUAL DE VACANTES

ALCANCE:

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Regional Duitama aplica a la población de la ESE Hospital Regional Duitama (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción), de acuerdo con la normatividad establecida.

PROPOSITO:

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Hospital General de Medellín con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia.

PROCESOS VINCULADOS:

Procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

3. TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. CONTROL DE CAMBIOS	2
2. IDENTIFICACIÓN.....	3
3. TABLA DE CONTENIDO	4
4. INTRODUCCION	5
5. MARCO CONCEPTUAL	6
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS	8
6.1. Metodología de construcción del Plan.....	8
6.2. Componentes, ejes y/o dimensiones del Plan.....	iError! Marcador no definido.
7. MARCO NORMATIVO	9
8. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	10
8.1. Componente 1	iError! Marcador no definido.
8.2. Componente 2	iError! Marcador no definido.
9. COMPONENTE ESTRATEGICO	12
9.1. Componente 1	iError! Marcador no definido.
9.2. Componente 2	iError! Marcador no definido.
9.3. Plan de Acción	iError! Marcador no definido.
10. EVALUACIÓN DEL PLAN	12

4. INTRODUCCION

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto, en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

El plan anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y la forma de proveer los empleos de la planta de personal.

5.2. Objetivos Específicos

- Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y salario, como insumo para la previsión de empleos en la Empresa Social del Estado Hospital Regional Duitama.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Consolidar la información requerida para reporte en plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6. MARCO CONCEPTUAL

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 770 de 2005)

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015)

Funcionario Público: según la Sentencia C-681 de 2003, la corte constitucional define "las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y en consecuencia son funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple, sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos; la clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4 de 1913 la cual, siguiendo el criterio finalista, define a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del estado.

Gestión del talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define como: "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluido el reclutamiento, selección, capacitación, estímulos y evaluación del desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro".

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Servidor Público: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la prevista por la constitución y las leyes

Provisión: la provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estos de carácter definitivo o temporal.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Para la formulación y ejecución del plan estratégico de talento humano del HRD, se tiene insumo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, donde se identifican factores internos y externos que se deben tener en cuenta para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

7.1. Metodología de construcción del Plan

Los componentes del plan estratégico de talento humano de la E.S.E Hospital Regional de Duitama se fundamenta en las dimensiones del SER, SABER, Y SABER HACER de las cuales se desprende una serie de programas y proyectos que permiten el logro de objetivos estratégicos.

De esta manera se cuenta con instrumentos que permitan construir el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad para la vigencia 2022, teniendo como fuentes las siguientes:

- Resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de MIPG.
- Resultados del autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)
- Resultados de la autoevaluación de estándares de acreditación 2021.
- Medición del Clima Laboral.

8. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
Ley 734 de 2002	Febrero 05	El congreso de Colombia	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004	Septiembre 23	El congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26	El Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Circular 5 de 2014	Septiembre 18	Comisión Nacional del Servicio Civil	Sentencia C-288 de 2014 – Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Circular 2016100000000057 de 2016	Septiembre 22	Comisión Nacional del Servicio Civil	Cumplimiento de Normas Constitucionales y Legales en Materia de Carrera Administrativa – Concurso de Méritos.
Circular 201810000000027 de 2018	Febrero 7	Comisión Nacional del Servicio Civil	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

9. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

9.1. Planta De Personal

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 004 de 2021, el plan de cargos vigente para el año 2021 cuenta con una planta de personal de 44 cargos, de los cuales se encuentran provistos 40, vacantes 4 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1
NIVEL ASESOR			
105	4	Asesor	1
NIVEL PROFESIONAL			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	7
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio - Médico	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio - Enfermero	1
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud - Bacteriólogo 8 Hrs	2
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	8
NIVEL ASISTENCIAL			
412	21	Auxiliar área de la salud - Aux. Enfermería	14
412	12	Auxiliar área de la salud - Aux. Laboratorio	2
407	27	Auxiliar Administrativo	1
		TOTAL PLANTA	44

Los cargos vacantes son:

Cod	Grado	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No de Cargos	Horas/día /Cargo	SITUACIÓN ACTUAL
NIVEL PROFESIONAL					
243	33	Enfermero	1	8	Vacantes
NIVEL ASISTENCIAL					
412	21	Auxiliar área de la salud - Aux. Enfermería	2	8	Vacantes
412	12	Auxiliar área de la salud - Aux. Laboratorio	1	8	Vacante
TOTAL CARGOS VACANTES			4		

9.2. Personal Vinculado Operadores Externos

Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 31 de Diciembre de 2021:

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
CONTRATACIÓN (CPS)	41	139	140
LABORAMOS	89	286	375
INSERBOY	6	36	42
CORESMED	0	4	4
TRÉBOL	17	0	17
PROMED	0	54	54
CORPOANESTESIA	0	9	9
G.E VINCULAMOS	54	0	54
SERVINUTRIDES	19	0	19
ESTUDIANTES	0	43	40
TOTALES	226	531	757

10. COMPONENTE ESTRATÉGICO

El Programa Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Los programas que hacen parte integral de este plan permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los siguientes subprogramas y programas:

11. PLAN DE ACCIÓN DE LA VIGENCIA

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Plan Anual de Vacantes 2022	Gestionar jornada de evaluación y ajuste si es necesario del Plan de Cargos y conformación de planta de personal para 2022 a la Junta Directiva de la E.S.E Hospital Regional de Duitama	Acuerdo Junta Directiva	Asesor Jurídico	Abril
	Retroalimentar a la Comisión Nacional del Servicio Civil el estado de vacancia de cargos y/o previsión de recursos humanos	Reporte OPEC Institucionales	Líder de Gestión del Talento Humano	Mayo

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

Defina una herramienta de medición del Plan, sugiera indicadores de impacto relacionados con el Plan, se recomienda 1 o 2 indicadores comenzando el ejercicio de Planeación

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META PARA LA VIGENCIA
Ejecución del Plan Anual de Vacantes	No de acciones programadas para el Plan Anual de Vacantes / Total de acciones programadas en el Plan Anual de Vacantes	100%