

E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

PLAN DE PREVISIÓN Y DE VACANTES 2021



TUNJA, ENERO DE 2021

INTRODUCCION

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través de la cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; de la misma manera se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: Consta de los procesos de capacitación, promoción, certificación de competencias y evaluación del desempeño.
- Bienestar, Estímulos, Clima Laboral, Incentivos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

El presente plan surge de la necesidad de dar cumplimiento a lo definido en los artículos 14 y 17 de la ley 909 de 2004, los cuales especifican:

ARTÍCULO 14. Las unidades de personal de las entidades.

.... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

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

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos

1. 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.

2. 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. El Departamento



Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

OBJETIVO

Garantizar que la entidad cuente con un número suficiente de personal para el cumplimiento de las actividades misionales que garanticen la prestación de Servicios de Salud, teniendo en cuenta los planes, proyectos y programas definidos por la entidad, que permitan la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción, de período fijo y de carrera administrativa mediante los diferentes procedimientos de selección establecidos en la normatividad vigente.

ALCANCE

El presente documento aplicará para los empleos que hacen parte de la planta de la entidad. Los ajustes que surjan en la vigencia deberán estar enmarcados en la normatividad vigente.

MARCO LEGAL

- 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.
- 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 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 Reglamento Único de la Función Pública

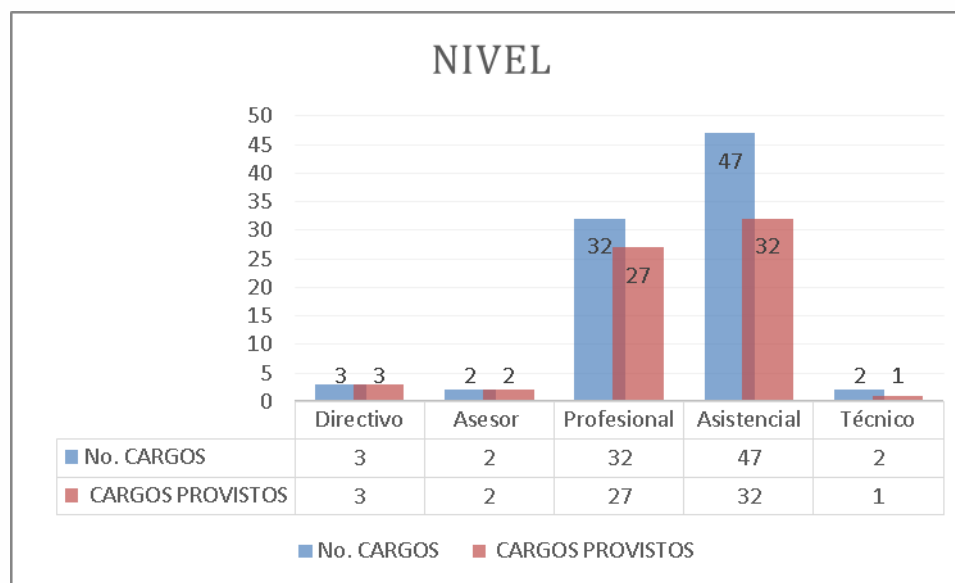
A. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Para elaborar el Plan de Previsión se realizó un análisis de la planta actual de personal y posteriormente el diagnóstico de necesidades.

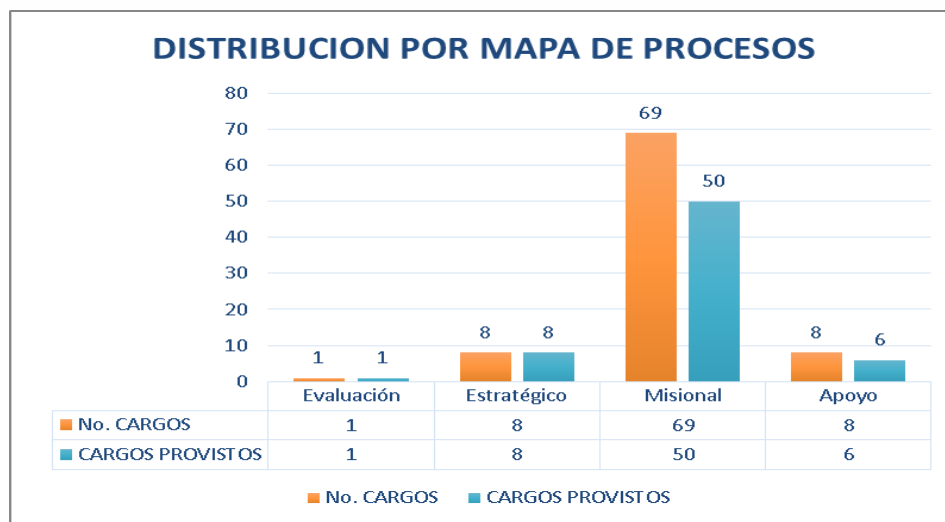
- Total de la planta aprobada: 86 cargos
- **Número de cargos por nivel**

NIVEL	No. CARGOS	CARGOS PROVISTOS
Directivo	3	3
Asesor	2	2
Profesional	32	27
Asistencial	47	32
Técnico	2	1



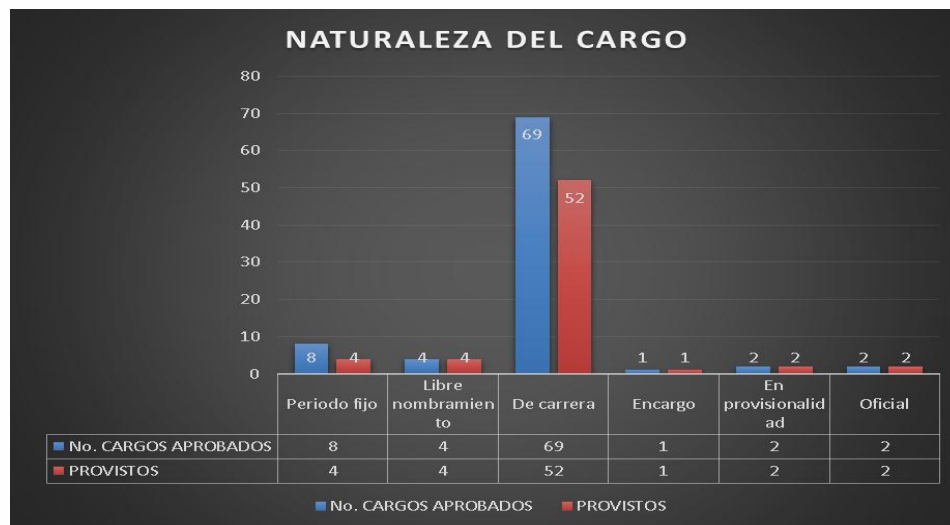
- **La distribución de personal de acuerdo al mapa de procesos**

PROCESO	No. CARGOS	CARGOS PROVISTOS
Evaluación	1	1
Estratégico	8	8
Misional	69	50
Apoyo	8	6



- **Distribución por naturaleza del cargo**

NATURALEZA DEL CARGO	No. CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS
Periodo fijo	8	4
Libre nombramiento	4	4
De carrera	69	52
Encargo	1	1
En provisionalidad	2	2
Oficial	2	2



- Vacantes definitivas sin proveer***

NOMBRE DEL CARGO	No. CARGOS
Técnico Administrativo	1
Auxilia área de la salud	12
Médico General	1
Auxiliar Administrativo	1
Médico SSO	1
Enfermera SSO	3

- Vacantes temporales sin proveer***

NOMBRE DEL CARGO	No. CARGOS
Secretaria	1

*Esta vacante está disponible en virtud a que su titular se encuentra en encargo como Técnico

• **Próximos a pensionarse (personal activo)**

TIEMPO DE PENSION	No. CARGOS
Un año o menos	18
Dos años	10
Tres años	3
Cuatro años	3
Cinco años	4
Seis años	2
Ya debieron pensionarse	14
Más de seis años	13
Total por pensión a 6 años o menos	54

Si bien es cierto que se deben tener en cuenta los demás requisitos para obtener el estatus de pensionado, este es un elemento de importante consideración en el presente plan, teniendo en cuenta que durante los próximos 6 años, podrían generarse 54 nuevas vacantes definitivas, que equivalen al 62,8% de la planta aprobada de la entidad y un 83% de la planta activa.

De lo anterior se puede concluir que la planta de personal global esta provista en un 75.6%; de la misma manera encontramos que el porcentaje de vacantes corresponde al 24.4%.

A partir del 2004 como consecuencia de la implementación de las estrategias de modernización, se dio inicio al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos por la Institución como consecuencia de la reestructuración del personal, que exigían el ajuste de los gastos de servicios asociados a la nómina y el mantenimiento del equilibrio financiero de la institución; es así como la E.S.E ha venido reduciendo su planta de personal, llegando en la actualidad a contar con 86 cargos.

Así las cosas se hace evidente que aunque la planta de personal está acorde a la estructura organizacional aprobada, no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente se han realizado, por lo que con el fin de garantizar el funcionamiento de la Institución, la entidad se ha visto en la necesidad de contratar personal con terceros bajo la aplicación de la normatividad existente ya que no es posible cubrir con el personal de la planta el portafolio ofertado y por consiguiente la demanda de los servicios de salud de tercer y cuarto nivel de complejidad que año tras año va en aumento.

Ante esta situación la E.S.E en aplicación de las normas Constitucionales y Legales y de las observaciones y sugerencias realizadas por el Ministerio de la Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se proyecta adelantar internamente los estudios para la creación de planta temporal o ampliación de la planta global conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005,

que permita garantizar los derechos laborales de los trabajadores y cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades organizacionales.

2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA se realizará de acuerdo con las siguientes etapas de conformidad con lo definido en el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.5.3.1 al 2.2.5.3.5

2.1 Provisión de Vacancias definitivas

“El ingreso al servicio se realiza a través de nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera.”

Adicionalmente se cuenta con el procedimiento CÓDIGO: TH-PR- 8 Selección, Ingreso y Promoción del Personal

2.2 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.”

En cumplimiento de la ley 1960 de 2019 la cual modificó el numeral 4 del artículo 31 de ley 909 de 2004, y luego de la autorización por parte de la CNSC, se realizó la provisión de dos(2) cargos, en estricto orden de mérito la vacante de “Enfermero”, empleo que hizo parte del concurso No. 426 de 2016.

2.3 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible nombrarlos por

medio de encargo con servidores públicos de carrera, por término que duren las situaciones administrativas que lo originaron

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 orden de prioridad establecido en el presente numeral, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

2.4 Provisión de empleos temporales(Art. 2.2.5.3.5 decreto 648 de 2017)

“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. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

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 a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad.

Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal., el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

Para los procesos resultantes de nuevas convocatorias, se espera desarrollar:

En materia de ingreso

- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado en período de prueba
- Desarrollo de programa de inducción a los nuevos servidores a partir del desarrollo de procesos de inducción en puesto de trabajo y entrenamiento.

En materia de retiro

- Desarrollar el programa de Preparación para el retiro "Cruzando el Sendero", donde se acompaña a los servidores que les falta 6 años o menos para cumplir con los requisitos de pensión, a través del desarrollo de actividades de emprendimiento, talleres psicológicos, de acondicionamiento físico, manejo de finanzas personales, entre otras, que les permitan ajustarse a su nueva situación laboral y condiciones propias del mercado. De la misma manera se realiza acompañamiento por parte de Psicología Organizacional a las personas que se les confirma el retiro definitivo.

3. Racionalización de la Planta de Personal

La entidad continuará llevando a cabo las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, mediante reubicaciones, traslados, y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

4. Estimación de los Costos de Personal

La estimación de los costos de los costos asociados a la nómina se proyecta teniendo en cuenta los decreto 1042 y 1048 de 1978 y sus respectivas modificaciones, para la liquidación de las prestaciones sociales de acuerdo a la asignación salarial e incrementos establecidos para cada vigencia.

Los conceptos que se tienen en cuenta para la proyección de costos son:

Asignación básica mensual, prima de servicios, bonificación por servicios prestados, prima de vacaciones, vacaciones, prima de navidad, bonificación especial de recreación, recargo dominicales y festivos, cesantías, intereses a las cesantías, cubrimiento de aporte patronal en salud, pensión, ARL y parafiscales.

Así las cosas los costos de personal para la presente vigencia se planean así:

Vigencia 2021: \$18.835.495.352



B. PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, con el propósito que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia. El Plan de Vacantes es además una herramienta necesaria para que la entidad cuente con la oferta real de empleos.

Igualmente, permite 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, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

1. Empleos vacantes

De conformidad con el análisis de la planta presentado en el numeral 1. del Plan de Previsión del presente documento se han identificado las siguientes vacantes:

- ***Vacantes definitivas***

NOMBRE DEL CARGO	No. CARGOS
Técnico Administrativo	1
Auxilia área de la salud	12
Médico General	1
Auxiliar Administrativo	1
Médico SSO	1
Enfermera SSO	3

- **Vacantes temporales sin proveer**

NOMBRE DEL CARGO	No. CARGOS
Secretaria	1

*Esta vacante está disponible en virtud a que su titular se encuentra en encargo como Técnico

Analizando el reporte de las vacantes, se puede concluir que la planta de personal global esta provista en un 75.6%; de la misma manera encontramos que el porcentaje de vacantes corresponde al 24.4%.

2. Proyección de retiro por edad de jubilación

TIEMPO DE PENSION	No. CARGOS
Un año o menos	18
Dos años	10
Tres años	3
Cuatro años	3
Cinco años	4
Seis años	2
Ya debieron pensionarse	13
Más de seis años	17
Total por pensión a 6 años o menos	54

De la relación anterior respecto de la proyección de retiro por cumplimiento de requisitos para pensión, han presentado solicitud de certificación en formato CETIL, 21 funcionarios, de los cuales se está a la espera del trámite ante la administradora de Pensión y de esta manera ser incluidos en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes, al tratarse de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

3. Provisión de las vacantes

La provisión de las vacantes se realizará de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del Plan de Provisión de recursos humanos del presente documento.

4. Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

De conformidad con la obligación que le asiste a la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA se realiza de manera anual el reporte y actualización de las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, siendo el último reporte el correspondiente a las siguientes vacantes:

NOMBRE DEL CARGO	No. CARGOS
Técnico Administrativo	1
Auxilia área de la salud	12
Médico General	1
Auxiliar Administrativo	1

5. Ejecución y efectividad del plan

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	META
Porcentaje de Cargos Provistos	$\frac{\text{Número de funcionarios vinculados}}{\text{número total de los funcionarios de la planta aprobada}} * 100$	Semestralmente	$\geq 90\%$

Aprobó. Yamit Noé Hurtado Neira. Gerente

Revisó. Yulieth Alexandra Parra. Subgerente Administrativa y Financiera

María Angélica Páez Páez. Coordinadora Actividades Talento Humano

Proyectó. Laura Yaneth Buitrago Gualteros. Profesional Universitario