

PLAN ANUAL DE PROVISIÓN

1. INTRODUCCION

En desarrollo de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra inmersa la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este sentido es imprescindible estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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.”

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la disponibilidad en capacidad de desempeñar con éxito los empleos existentes dentro de la institución como herramienta de gestión del Talento Humano

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer metodología para lograr establecer costos que requiera la provisión del Talento Humano

Consolidar la información de cargos laborales como insumo de la provisión del empleo público.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los servidores públicos de la ESE Hospital regional de Duitama.

4. DEFINICION DE TERMINOS

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

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

4.1. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos decarrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la ley 909 consagra: Artículo 24.

Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior al seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y

cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 “Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC”, relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

1. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

1.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la oficina de Talento Humano

1.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA está conformada por un total de cincuenta y nueve (59) cargos, distribuidos de la siguiente

forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico Acuerdo 011 del 22 de noviembre de 2019:

Cod	Grado	DENOMINACION DEL EMPLEO (DEC 785 DE 2005)	No de Cargos
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
85	22	Gerente	1
90	10	Subgerente Administrativo	1
90	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	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio	2
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud 8 Hrs	3
237	27	Profesional área de la salud 4 Hrs	1
243	33	Enfermero	1
243	34	Enfermero	12
NIVEL TECNICO			
367	15	Técnico Administrativo	1
NIVEL ASISTENCIAL			
412	21	Auxiliar área de la salud -Enfermería	21
412	12	Auxiliar área de la salud - Laboratorio	2

407	27	Auxiliar Administrativo	1
		TOTAL PLANTA	59

VACANTES DEFINITIVAS: 15

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 0

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 1 Vacantes Definitivas Sin Proveer: 14

VACANTES TEMPORALES: 0

EMPLEOS TEMPORALES: 0

En la vigencia 2020 se retiraron 10 personas por cumplimiento de requisitos de jubilación.

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 75% y desprovista en un 25% distribuido de la siguiente manera:

	PROVISTO	DESPROVISTO
NIVEL DIRECTIVO	100%	0%
NIVEL ASESOR	100%	0%
PROFESIONAL	76.67%	23.33
TECNICO	0	100%
ASISTENCIAL	70.9%	29.1

ANALISIS MEDIDA DE COBERTURA DE NECESIDAD

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

Para la vigencia 2021, se espera la provisión a través de planta temporal o provisión a través de creación de cargos de planta de personal. En este momento se está realizando la actualización del estudio técnico para su viabilidad.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES

Actualmente, dadas las condiciones de emergencia declarada por la Pandemia COVID-19, los cargos se provisionarán a través de otras formas de vinculación mientras se aprueba la planta prevista temporal o definitiva.

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Actualmente se busca la reducción total de la planta global a fin de realizar la consolidar una nueva estructura con grados y escalas diferentes que puedan disminuir los costos asociados a la nómina de la entidad.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA provista corresponde a \$ 4.739.849.528, el cual incluye:

Sueldo, recargos nocturnos y festivos, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por recreación, prima de servicios, prima de navidad, cesantías, intereses a las cesantías, pagos de seguridad social y parafiscal.

Actualizó: Laura Carolina Gómez Rodríguez
Líder Asesor Talento humano
Fecha: 22 de enero de 2021