

E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS DE TALENTO HUMANO 2023

ENERO 2023

Contenido

1. OBJETIVOS.....	3
1.1. Objetivo General.....	3
1.2. Objetivo Específico	3
2. PROPÓSITO	3
3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	4
3.1. Supresiones.....	4
3.2. Creaciones	5
3.3. Planta de empleos vigencia 2023.....	7
4. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL.....	8
4.1. Planta de personal global y por grupos internos de trabajo.....	8
5. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2023.....	9
6. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
7. APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS.....	10

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta los lineamientos exigidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en el presente documento se plasma el plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes para la vigencia 2023, cuyo cometido es presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollar acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017). Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

Igualmente es necesario aclarar que la información relacionada en el presente documento es un insumo que se remite al Departamento Administrativo de la Función Pública, través de la plataforma SIMO, tal como lo establece literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004: que dice: “Elaborar y aprobar el plan anual de vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal

1.2. Objetivo Específico

Adelantar el proceso del concurso en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

2. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Estudio técnico de rediseño institucional de La E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

La E.S.E. Hospital San José del Guaviare, durante la vigencia 2021, realizó el estudio técnico de modernización institucional en la empresa, con la participación activa de los dos sindicatos que tiene la empresa y los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual fue socializado, discutido y finalmente validado mediante la Ordenanza de la asamblea departamental del Guaviare N° 485 de 2022, *“por medio de la cual se derogan los artículos 7, 10 y 18 de la Ordenanza N° 002 de 1996 “por medio de la cual se crea la Empresa Social del Estado, Hospital san José del Guaviare, como una entidad pública, del departamento del Guaviare”, se deroga la ordenanza N° 458 de 2022 y se define la estructura y la escala salarial para la E.S.E. Hospital San José del Guaviare”*.

Producto del ejercicio realizado en el marco del estudio técnico de modernización institucional en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se suprimieron y crearon empleos como se relaciona a continuación:

3.1. Supresiones

DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS SUPRIMIDOS
NIVEL ASESOR			
Asesor	105	1	2
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario (tesorera)	219	2	1
Profesional especializado	222	3	2
NIVEL TÉCNICO			
Técnico administrativo	367	6	1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar área salud	412	3	4
TOTAL			11

F.I. Informe de resultados del "Estudio técnico de rediseño institucional de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ejecutado durante la vigencia 2021"

Como se evidencia en el cuadro anterior, se suprimió los empleos de Asesor código 105, naturaleza libre nombramiento y remoción, y se para crear la oficina de calidad y control interno de gestión del nivel directivo, con el objeto de independizar la responsabilidad en la toma de decisiones.

Del mismo modo se suprimió el empleo de profesional especializado de Control Interno Disciplinario código 222 de Libre Nombramiento y Remoción, ya que de acuerdo a la normatividad vigente este empleo debe ser de nivel directivo quedando como Oficina de Control Interno Disciplinario, para dar cumplimiento a la de la Ley 1952 de 2019, Art. 93, parágrafo 1. *“Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad”*. Igualmente se suprimió el empleo de profesional especializado de Planeación, Mercadeo y Sistemas de Información, código 222 de Libre Nombramiento y remoción, lo que permite crear una oficina de planeación del nivel directivo código 006, que asuma el rol estratégico y nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.

Igualmente se suprimió el empleo 219 profesional universitario con funciones de tesorería de Libre Nombramiento y Remoción, y se creó el empleo de Tesorero General con código 201, según el artículo 18 del Decreto 785 de 2005.

También se suprimió el empleo de técnico administrativo código 367 grado 06 con funciones de almacenista, y se creó el empleo de profesional con código 215 almacenista general según artículo 18 del decreto 785 de 2005.

Así mismo se suprimió el cargo de profesional universitario grado 1 quien tenía funciones de trabajo social, y se crea el cargo de profesional área de la salud código 237.

Por último, se suprimió cuatro empleos de Auxiliar Área de la Salud código 412 grado 03, ya que estos se encuentran realizando actividades administrativas. Es importante dar a conocer que la consultoría realizó la nivelación salarial a grado 04, sin embargo, al verificar información de las hojas de vida, estos empleos no cumplen el perfil requerido para Auxiliar Área de la Salud código 412, grado 04, razón por la que se considera necesario suprimir los empleos.

3.2. Creaciones

DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS CREADOS
NIVEL DIRECTIVO			
Jefe de oficina	6	1	5
NIVEL PROFESIONAL			
Almacenista General	215	3	1
Tesorero General	201	3	1
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Área de la salud	237	2	1
Profesional Universitario	219	3	1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar área salud	412	4	8
TOTAL			18

F.I. Informe de resultados del "Estudio técnico de rediseño institucional de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ejecutado durante la vigencia 2021

Se creó la **Oficina de Control Interno Disciplinario del Nivel Directivo**, para dar cumplimiento a la de la Ley 1952 de 2019.

Se creó la **Oficina Jurídica y de Contratación del Nivel Directivo**, que asuma la defensa jurídica de la entidad, representación Judicial o extrajudicial, asesore las dependencias y áreas, emita conceptos en materia Jurídica y dirija la contratación administrativa de manera eficiente y eficaz, que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Se creó **Oficina de Control Interno de Gestión** del Nivel Directivo, para que exista independencia y objetividad en la toma de decisiones en cumplimiento a lo establecido en el Decreto N° 989 de 2020, Ley 87 de 1993 y sus reglamentarios, apoye el fortalecimiento del sistema de control interno, cuyo objetivo es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que la entidad establezca acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol); en consecuencia se debe suprimir el empleo de líder de programa de control interno de gestión, por lo que se recomienda suprimir el empleo de Asesor, esta denominación se cataloga como empleo de Libre Nombramiento y Remoción y no de periodo fijo, según el decreto N° 785 de 2005, Artículo 17.

Se creó una **Oficina de Planeación del Nivel Directivo**, para que asuma el rol estratégico de la entidad y el nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, defina la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. Para lograr este ejercicio armónico de planeación en los diferentes niveles, los criterios emanan de la normativa. Es así que la Ley 152 de 1994 contiene, entre otros, los siguientes principios: a) Autonomía, b) Ordenación de competencias y c) Coordinación; y los criterios asociados a este último: Concurrencia, Subsidiariedad y Complementariedad (Art. 3). Lo señalado indica que, en el ejercicio de la planeación, cuando se trata del desarrollo y del mejoramiento de condiciones de vida de la población, entre ellas en salud, se debe hacer articulación tanto horizontal como vertical.

Se creó el jefe de oficina de Calidad, para el proceso del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad que armonice los sistemas de la entidad con los profesionales asignados en la subgerencia de Gestión de Servicios de Salud y las demás áreas de la entidad, para la evaluación de indicadores y políticas institucionales, conforme lo establece Parte 5, Título 1, Capítulo 1 del Decreto 780 de 2016 y la resolución 3100 de 2019, que garantice procesos, instrumentos y metodologías basadas en evidencias científicamente probadas que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias. Implica la evaluación permanente de los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implantar las barreras de seguridad necesarias.

Se creó un profesional crear un profesional universitario que coordine todo el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en cumplimiento al Decreto N° 1072 de 2015 y sus reglamentarios.

Se creó el empleo de Tesorero General con código 201, según el artículo 18 del Decreto 785 de 2005.

Se creó el empleo de Almacenista General código 215, según el artículo 18 del Decreto N° 785 de 2005.

Se creó el empleo de profesional área de la salud código 237 con funciones de trabajo social.

Se creó un profesional universitario código 219, con funciones de facturación cartera con actividades de mercadeo, manual tarifario y costos.

Se crearon 8 empleos de Auxiliar Área de la Salud código 412, grado 04.

Por lo expuesto para la vigencia 2023, se tiene la siguiente planta de personal:

3.3. Planta de empleos vigencia 2023

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS	NATURALEZA
TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO OCHO (8)				
Gerente	085	3	1	Periodo Fijo
Subgerente	090	2	2	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de oficina	006	1	5	(4) Libre Nombramiento y Remoción (1) Periodo Fijo
TOTAL EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL CUARENTA Y NUEVE (49)				
Almacenista General	215	3	1	Libre Nombramiento y Remoción
Tesorero General	201	3	1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario	219	1	1	Carrera Administrativa
Médico General	211	5	14	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	219	3	4	Carrera Administrativa
Profesional Área de salud	237	2	7	Carrera Administrativa
Enfermero	243	2	9	Carrera Administrativa
Profesional Servicio Social Obligatorio (Médicos)	217	4	9	Periodo Fijo
Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermero - Bacteriólogo	217	1	3	Periodo Fijo
TOTAL EMPLEOS NIVEL TÉCNICO ONCE (11)				
Técnico operativo	314	3	1	Carrera Administrativa
Técnico área salud	323	5	2	Carrera Administrativa
Técnico administrativo	367	1	1	Carrera Administrativa
Técnico administrativo	367	2	1	Carrera Administrativa
Técnico administrativo	367	4	6	Carrera Administrativa

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS	NATURALEZA
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL SETENTA Y DOS (72)				
Auxiliar administrativo	407	3	13	Carrera Administrativa
Auxiliar área salud	412	4	55	Carrera Administrativa
Secretaria ejecutiva	425	5	1	Carrera Administrativa
Secretaria	440	3	2	Carrera Administrativa
Ayudante de oficina	472	1	1	Carrera Administrativa
TOTAL EMPLEOS TRABAJADOR OFICIAL UNO (1)				
Operario	N/A	N/A	1	Trabajador Oficial
TOTAL EMPLEOS DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE GUAVIARE			141	

F.I. Informe de resultados del "Estudio técnico de rediseño institucional de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ejecutado durante la vigencia 2021

4. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el área de Gestión de Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes variables, como se describe a continuación:

4.1. Planta de personal global y por grupos internos de trabajo

El área de Gestión de Talento Humano cuenta con una ayuda electrónica, específicamente archivo en Excel que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y los datos personales de los servidores como también su ubicación y novedades administrativas, el cual se actualiza mensualmente. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

4.2. Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado

Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.

4.3. Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles

Se cuenta con una matriz en Excel de titulares y encargos de la planta global que al filtrarla se puede identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

4.4. Caracterización de la población de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

El área de Gestión de Talento Humano administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la entidad donde se relacionan datos personales, laborales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza mensualmente.

5. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2023

En de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, a 31 de diciembre de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

NIVEL	No EMPLEOS PROVISTOS	# EMPLEOS NO PROVISTOS	# EMPLEOS
ASESOR	2	0	2
ASISTENCIAL	61	7	68
DIRECTIVO	3	0	3
PROFESIONAL	47	1	48
TECNICO	13	0	13
TOTAL EMPLEOS	126	8	134

F.I. plan de cargos del área de gestión de talento humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

6. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

El Área Grupo de Gestión de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta las novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo, acorde a los anterior, el Área Grupo de Gestión de Talento Humano propone un plan de acción según sea el caso, el cual es remitido a través de correo electrónico a la gerente y las subgerencia según corresponda.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 31 de diciembre del año 2022.

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	No SERVIDORES
Directivo	Libre nombramiento y remoción	2
	Periodo fijo	1
Subtotal		3
Asesor	Libre nombramiento y remoción	1
	Periodo fijo	1
Subtotal		2
Profesional	Carrera en encargo	4
	Inscrito en carrera	1
	Libre nombramiento y remoción	3
	Nombramiento provisional	27
	Periodo fijo	12
	Vacante definitiva	1
Subtotal		48
Técnico	Carrera en encargo	3
	Libre nombramiento y remoción	1
	Nombramiento provisional	7
	Trabajador oficial	1
Subtotal		12
Asistencial	Inscrito en carrera	17
	Libre nombramiento y remoción	1
	Nombramiento provisional	43
	Trabajador oficial	1
	Vacante definitiva	6

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	No SERVIDORES
	Vacante temporal	1
Subtotal		69
TOTAL CARGOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2022		134

F.I. plan de cargos del área de gestión de talento humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

7. APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Las novedades que pueden afectar el normal funcionamiento de las áreas, deben ser reportadas a la gerencia quien aprobará o no el plan de previsión propuesto por el área de Gestión de Talento Humano.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad, facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. En este sentido, la administración de la empresa se encuentra adelantando las acciones necesarias para actualizar el Manual de Funciones acorde a la estructura organizacional y escala salarial aprobada por la Asamblea Departamental del Guaviare mediante Ordenanza N° 485 de 2022, además dentro del presupuesto proyectado para la vigencia 2023, se asignó el recurso financiero para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, basados en la implementación del estudio de diseño y rediseño institucional realizado durante la vigencia 2021, el cual es concordante con el plan de cargos aprobado por la junta directiva para la vigencia 2023, al iniciar el proceso de llevar a cabo el concurso de ascenso y abierto, lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

A 31 de diciembre de 2022, la E.S.E Hospital San José del Guaviare, cuenta con noventa y un (91) vacantes definitivas de carrera administrativa, por lo anterior es deber de la empresa contar con el presupuesto suficiente que permita cubrir los gastos asociados a la realización de méritos que permita proveer el número de vacantes indicado.

A continuación se presenta la distribución de los empleos que se proyectan convocar a concurso, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran en la E.S.E Hospital San José del Guaviare a 31 de diciembre de 2022.

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	No SERVIDORES
Profesional	Carrera en encargo	4
	Nombramiento provisional	27
	Vacante definitiva	1
Subtotal		32
Técnico	Carrera en encargo	3
	Nombramiento provisional	7
Subtotal		10
Asistencial	Nombramiento provisional	43
	Vacante definitiva	6
Subtotal		49
TOTAL CARGOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2022		91

DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Profesional Universitario

E.S.E. Hospital San José del Guaviare.