

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO  
ESE HOSPITAL CARISMA  
AÑO 2019**

**METODOLOGÍA PARA ESTABLECER EL PLAN ANUAL DE VACANTES**

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Carisma, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por la Función Pública para este fin.

La Función Pública lleva a cabo todos los años el reporte de las vacantes del orden nacional y territorial a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, según lo señala en el literal d) del Art. 14.

En la ESE Hospital Carisma se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 648 de 2017.

Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **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, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

## **MARCO REFERENCIAL**

La ESE Hospital Carisma se rige por los lineamientos de la Carrera Administrativa los cuales se establecen en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el Artículos 24 de 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 a 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 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”.*

Actualmente la planta de personal de la ESE Hospital Carisma esta conformada de la siguiente manera:

NOMBRAMIENTO	N. CARGOS PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
Periodo	2	0	0	2
Libre nombramiento y remoción	14	3	1	18
Carrera Administrativa	1	5	0	1
Provisionalidad	39	0	0	44
<b>TOTAL CARGOS PROVISTOS</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>65</b>

Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil no ha convocado a la ESE Hospital Carisma para concurso de Carrera Administrativa, la mayoría de sus cargos están provistos mediante nombramiento provisional, previa autorización de dicha entidad. Así mismo por directrices de la gerencia y de acuerdo a los lineamientos definidos en el proceso de modificación de la planta de personal realizado en octubre de 2017 se estableció que los cargos que se encuentran vacantes y se requieran para la prestación del servicio, de acuerdo a la oferta y la demanda, se proveerán por outsourcing, contrato de prestación de servicios o por planta temporal.

### CARGOS A PROVEER

CARGO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Auxiliar Área de la salud					1
Auxiliar de Enfermería					3
Subtotal					4
<b>TOTAL VACANTES PLANTA PERSONAL</b>	<b>4</b>				

## **PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **1. MODIFICACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**

La ESE Hospital Carisma, dentro de las acciones que desarrolla como parte de su direccionamiento estratégico, ha realizado un análisis de la organización, identificando las fortalezas y puntos críticos, concluyéndose que es necesario redimensionar la estructura interna para adaptarla al cumplimiento de los objetivos básicos y solucionar los problemas claves de la entidad.

La estructura organizacional debe estar diseñada de tal manera que permita el logro de los objetivos y metas institucionales, el desarrollo de las funciones, la distribución racional y transparente de los recursos y la toma de decisiones pertinentes para poner en práctica los planes y programas, con la participación fundamental del recurso humano.

El proyecto de reorganización institucional aplicado en la vigencia 2017 tubo en cuenta los lineamientos establecidos en las normas marco reguladoras de la organización y funcionamiento de las entidades públicas; las específicas relacionadas con las normas de creación de estatutos básicos, y los estatutos internos.

Se propuso una estructura flexible para adaptarse a los cambios del entorno y afrontar las nuevas contingencias, con un modelo de organización más plano y sencillo, a fin de que las decisiones fluyan sin obstáculos, tanto horizontal como verticalmente, y se permita una comunicación directa entre los usuarios y quienes toman las decisiones.

Una de las dificultades identificadas es la modalidad de contratación con las Aseguradoras, la cual pone en riesgo los ingresos por concepto de venta de servicios de salud, haciendo que los gastos administrativos y operativos de la entidad no sean soportados afectando la viabilidad financiera en el mediano plazo; a pesar de las gestiones realizadas para la celebración de convenios y contratos con entidades públicas y privadas que por ley están obligas a implementar con sus afiliados programas de promoción de la salud mental, prevención y tratamiento de las conductas adictivas, no se ha concretado convenios con la amplia red de prestadores de servicios de salud, lo que obedece en gran medida a la competencia con otras entidades que prestan servicios similares al de la E.S.E Hospital Carisma, a precios bajos y con modelo de tratamiento diferente.

Si bien es cierto, por venta de servicios de salud la liquidez financiera no es viable, la institución a través del tiempo ha mostrado estar por encima del estándar como resultado de la venta de servicios no ligados a la venta de salud, que se reflejan en los movimientos de caja y banco por concepto de convenios suscritos para el desarrollo de acciones de promoción y prevención.

HISTORICO GASTOS DE PERSONAL GLOBAL						
Año	Presupuesto Definitivo de Gastos	Gastos Personal de Planta	Gastos Contratistas (Prestación de servicios - Cooperativa)	% Participación Personal de Planta	% Participación Contratistas	Total
2012	6.894.765.100	2.850.407.611	597.503.230	41,34%	8,67%	50,01%
2013	8.904.558.040	3.478.376.356	295.177.837	39,06%	3,31%	42,38%
2014	8.740.395.515	3.748.008.689	386.223.870	42,88%	4,42%	47,30%
2015	8.441.968.797	3.954.905.305	694.777.763	46,85%	8,23%	55,08%
2016	12.283.162.344	4.619.500.729	1.001.959.057	37,61%	8,16%	45,77%

En cuanto a la distribución de los gastos de personal por áreas, se tiene que el 19.52% corresponde al área Administrativa y de esta el 15.45% representa el

personal de planta y el restante 4.07% a personal vinculado por prestación de servicios.

GASTOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Año	Presupuesto Definitivo de Gastos	Gastos Personal de Planta	Gastos Contratistas (Prestación de servicios - Cooperativa)	%Participación Personal de Planta	% Participación Contratistas	Total
2012	6.894.765.100	1.042.479.900	401.118.169	15,12%	5,82%	20,94%
2013	8.904.558.040	1.405.406.517	201.295.087	15,78%	2,26%	18,04%
2014	8.740.395.515	1.376.892.497	238.166.333	15,75%	2,72%	18,48%
2015	8.441.968.797	1.481.208.010	402.299.161	17,55%	4,77%	22,31%
2016	12.283.162.344	1.605.046.425	586.588.850	13,07%	4,78%	17,84%
<b>Promedio</b>				<b>15,45%</b>	<b>4,07%</b>	<b>19,52%</b>

Referente a los gastos del personal Asistencial, representan el 28.58%, teniendo el efecto contrario al Administrativo en cuanto a la participación de tipo de vinculación. Siendo más alta la carga del personal vinculado por planta con un 26.09% y los contratistas el 2.49%.

GASTOS DE PERSONAL ASISTENCIAL						
Año	Presupuesto Definitivo de Gastos	Gastos Personal de Planta	Gastos Contratistas (Prestación de servicios - Cooperativa)	%Participación Personal de Planta	% Participación Contratistas	Total
2012	6.894.765.100	1.807.927.711	196.385.061	26,22%	2,85%	29,07%
2013	8.904.558.040	2.072.969.839	93.882.750	23,28%	1,05%	24,33%
2014	8.740.395.515	2.371.116.192	148.057.537	27,13%	1,69%	28,82%
2015	8.441.968.797	2.473.697.295	292.478.602	29,30%	3,46%	32,77%
2016	12.283.162.344	3.014.454.304	415.370.207	24,54%	3,38%	27,92%
<b>Promedio</b>				<b>26,09%</b>	<b>2,49%</b>	<b>25,58%</b>

Adicionalmente, se realizó análisis de productividad de la vigencia por especialidad; información generada desde el Software Administrativo y Sistema de Gestión de la institución XENCO, se extrajo del Módulo de Gestión Hospitalaria, Visor de Agendas Médicas, arrojando los siguientes resultados:

**CONSOLIDADO PRODUCTIVIDAD ESPECIALISTAS HORAS AGENDADAS Vs HORAS LABORADAS**

Descripción	Pacientes	Otras Actividades	Sin actividad	Incapacidad	Permisos
I Trimestre	3.908	2.724	362	67	113
II Trimestre	4.096	2.312	197	1.995	74,50
III Trimestre	3.599	3.052	432	1.140	60
<b>TOTAL</b>	<b>11.603</b>	<b>8.088</b>	<b>991</b>	<b>3.202</b>	<b>247</b>

Dando respuesta a la situación anteriormente enunciada, y de acuerdo con el estado actual de productividad de la entidad en cuanto a los servicios que oferta, se plantea la necesidad de una Reestructuración Organizacional, que se fundamenta en suprimir y modificar funciones, para dar Cumplimiento de la Resolución 2003 de 2014, por medio de la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de Habilitación de Servicios de Salud, además, del Decreto 1011 de 2006, por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y de esta manera impactar en la optimización del recurso y el mejoramiento de procesos para la prestación de servicios con eficiencia y calidad.



La modernización de la estructura orgánica propuesta, favorece el cumplimiento de las metas planteadas con relación a los productos y servicios institucionales ofrecidos, en la medida en que se da una mejor organización de los procesos y procedimientos tendientes a la optimización de los recursos, satisfacción del talento humano y el cliente externo. Dichos cambios permitirán mejorar los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de la entidad.

**PROYECCIÓN DE GASTOS DE PERSONAL 2017 - 2021 CON LA PLANTA  
ACTUAL**

PROYECCIÓN 5 AÑOS PLANTA ACTUAL						
Año	Proyección IPC	Presupuesto Definitivo de Gastos	Gastos Personal de Planta	Gastos Contratistas	% Participación Personal de Planta	% Participación Contratistas
2017		11.315.567.161	6.023.613.958	334.259.669	53,23%	2,95%
2018	3,50%	11.711.612.012	6.234.440.447	345.958.757	53,23%	2,95%
2019	3,60%	12.133.230.044	6.458.880.303	358.413.273	53,23%	2,95%
2020	3,40%	12.545.759.866	6.678.482.233	370.599.324	53,23%	2,95%
2021	3,20%	12.947.224.181	6.892.193.664	382.458.502	53,23%	2,95%
<b>TOTAL</b>			<b>32.287.610.604</b>	<b>1.791.689.525</b>		

PROYECCIÓN 5 AÑOS PLANTA PROPUESTA						
Año	Proyección IPC	Presupuesto Definitivo de Gastos	Gastos Personal de Planta	Gastos Contratistas	% Participación Personal de Planta	% Participación Contratistas
2017		11.315.567.161	4.216.695.638	334.259.669	37,26%	2,95%
2018	3,50%	11.711.612.012	4.364.279.985	345.958.757	37,26%	2,95%
2019	3,60%	12.133.230.044	4.521.394.065	358.413.273	37,26%	2,95%
2020	3,40%	12.545.759.866	4.675.121.463	370.599.324	37,26%	2,95%
2021	3,20%	12.947.224.181	4.824.725.350	382.458.502	37,26%	2,95%
<b>TOTAL</b>			<b>22.602.216.501</b>	<b>1.791.689.525</b>		

*La proyección se realiza con los datos del IPC registrado en el Banco de la República.*

## DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERÁRQUICO Y EMPLEO.

Nivel	Denominación	N° Cargos	Provisto	Periodo	Libre nombramiento	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Vacancia Definitiva	Vacante Temporal	Encargo	Total General
Directivo	Gerente	1	1	1							1
	Subdirector Administrativo y Financiero	1	1		1						1
	Subgerente Científico	1	0		1					1	1
<b>Tota Directivo</b>		<b>3</b>	<b>2</b>								
Asesor	Asesor Jurídico	1	1		1						1
	Asesor de Desarrollo Organizacional	1	1		1						1
	Asesor de Proyectos y Mercadeo	1	1		1						1
	Asesor Control Interno	1	1	1							1
<b>Tota Asesor</b>		<b>4</b>	<b>4</b>								
Profesional	Enfermero Coordinador de Enfermería	1	1		1						1
	Enfermero	4	4				1				4
	Médico Especialista-Farmacodependencia	1	1				1				1
	Médico Especialista-Psiquiatra	3	3				3				3
	Médico General	1	1				1				1
	Profesional Univ. Area Salud-Psicólogo	2	2				2				2
	Profesional Univ. Area Salud-Terapeuta Ocupacional	1	1				1				1
	Profesional Universitario Trabajador Social	2	2				2				2
	Profesional Universitario Comunicador	1	1		1				1		1
	Profesional Universitario Recursos Financieros	1	1		1						1
	Tesorero	1	1		1						1
	Profesional Universitario Control Interno Disc.	1	0		1				1		1
	Profesional Universitario Coordinador Gestion Hna	1	0		1				1		1
	Profesional Universitario	1	0		1				1		1
<b>Total Profesional</b>		<b>21</b>	<b>18</b>					<b>21</b>			
Técnico	Técnico Administrativo Almacén y Bienes	1	1		1						1
	Técnico Administrativo Recursos Informáticos	1	1				1				1
	Técnico Administrativo Admon de Personal	1	1				1				1
	Técnico Administrativo Atención al Usuario	1	0					1			1
	Técnico Administrativo Proyección Humana	1	1				1				1
	Técnico Operativo Facturación y Cartera	1	1				1				1
<b>Total Técnico</b>		<b>6</b>	<b>5</b>								
Asistencial	Conductor	1	1		1						1
	Secretaria de Gerencia	1	1		1						1
	Auxiliar Administrativo Mensajero	1	1				1				1
	Auxiliar Administrativo	7	7				7				7
	Auxiliar Administrativo Centro Documental	1	1				1				1
	Auxiliar Area de la salud	4	3				3	1			4
	Auxiliar Area de la salud Regente de Farmacia	1	1				1				1
	Auxiliar Area de la salud Operador	1	1				1				1
	Auxiliar de Enfermería	14	11			1	10	3			14
	<b>Total Asistencial</b>		<b>31</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde al 12.3% de la planta de personal establecida para la ESE Hospital Carisma, se requiere que el total de la planta se encuentre provista para garantizar el funcionamiento adecuado de la institución y una prestación del servicio acorde a las necesidades de los usuarios. Por lo tanto, a continuación, se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.

## **B. Provisión de los Empleos**

La provisión de los empleos vacantes en la ESE Hospital Carisma se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

### 1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto y las políticas institucionales, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del grupo directivo, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

### 2. Determinación del tipo de provisión.

Además de las previstas, cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

En el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos mediante el desarrollo de procesos de selección los cuales estarán encabezados por el gerente de la institución, quien será el responsable de elegir a la persona que cumpla con el perfil para ejercer de manera satisfactoria el cargo a proveer.

Para los empleos de carrera administrativa la ESE Hospital Carisma presentó la Planta de Personal a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la provisión de las vacantes a través del Concurso de Carrera Administrativa y se encuentra a la espera de las directrices de dicha entidad para el desarrollo del proceso de selección.

### **C. Financiación**

La ESE Hospital Carisma realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.