



ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE
TULUA
Empresa Social del Estado



PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022




Hospital Departamental
Tomás Uribe Uribe
de Tuluá - E.S.E.

PORQUE YA! SOMOS LOS MEJORES

PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

TABLA DE CONTENIDO


1. INTRODUCCION	3
2. MARCO CONCEPTUAL	4
3. OBJETIVOS	5
4. PARTICIPANTES	5
5. CARACTERIZACION DEL PLAN	¡Error! Marcador no definido.
5.1. Identificación de necesidades	¡Error! Marcador no definido.
5.2. Cubrimiento de necesidades	12

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado		
PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022			

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión. Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, 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 se prestan en la ESE. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad. Por lo anterior, la ESE desarrollará el plan anual de vacantes de conformidad con la normatividad que regula la materia y de acuerdo a las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, por lo general programada por la renuncia solicitada para efectos de pensión, que es una de las salidas en las cuales la institución tiene herramientas para conocer fechas aproximadas y cargos vacantes.

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado	 
PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022		

2. MARCO CONCEPTUAL:


Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La planeación de talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales, por lo tanto, es importante conocer las características principales del personal que labora en la institución y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano. La presente da los lineamientos para cubrir las vacantes que se desarrollan en la Institución como los lineamientos políticos y normas definidas dentro de los procesos institucionales para dar respuesta a estos.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan anual de Vacantes.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

3.1 DEFINICIONES

- 3.1.1 **Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como “el 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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- 3.1.2 **Encargo:** Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.
- 3.1.3 **Provisional:** procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.
- 3.1.4 **Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMÁS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado	 
PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022		

- 3.1.5 **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).
- 3.1.6 **Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló ña definición de funcionario público en los siguientes términos: “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existe 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 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió 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. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.
- 3.1.7 **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.
- 3.1.8 **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal

4. OBJETIVOS

Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

5. PARTICIPANTES

- Gerencia
- Talento humano.
- Jefe de áreas.

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado	 
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe, tiene una planta de cargos que atiende a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

La Junta Directiva de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá Empresa Social del Estado, en uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por los artículos 13, 28 y 32 del Decreto Ley 785 de 2005, el artículo 2.2.2.6.1 Decreto 1083 de 2015, el numeral 7 del artículo 21 del Acuerdo 001 de 2015 y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 815 de mayo 8 de 2018, mediante el acuerdo No.013 de fecha septiembre 01 de 2020, se aprobó el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la Planta de Personal de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá Empresa Social del Estado.

7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La ESE Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

La planta actual, y hasta el 31 de diciembre del 2021 la ESE, esta soportada en el Acuerdo No. 021 de diciembre 16 de 2020, con un número de cargos en planta de **doscientos cincuenta y tres (253) empleos**, distribuidos de la siguiente forma, **doscientos cuarenta y cinco (245)** pertenecientes a la planta global del Hospital y **ocho (8) empleos** de la planta transitoria que son renovadas a través de acto administrativo por la Junta Directiva, estos empleos se encuentran clasificadas por tipo de vinculación y nivel jerárquico



ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMÁS URIBE URIBE DE
TULUA
Empresa Social del Estado



PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

DENOMINACION DE CARGO	Código	Cargos	Cargos	Total
		Provistos	Vacantes	cargos de planta
Empleados Públicos				
GERENTE	85	1	0	1
JEFE DE OFICINA	6	0	1	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	68	0	1	1
SUBDIRECTOR CIENTIFICO	72	1	0	1
ASESOR OFICINA DE CONTROL INTERNO	105	1	0	1
JEFE DE OFICINA (CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO)	115	1	0	1
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO-02	219	3	0	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO-03	219	5	0	5
TECNICO OPERATIVO-01	314	0	1	1
TECNICO OPERATIVO-02	314	1	0	1
TECNICO OPERATIVO-03	314	0	1	1
TECNICO OPERATIVO-04	314	3	0	3
TECNICO OPERATIVO-05	314	2	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO-2	407	13	2	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO-1	407	5	2	7
SECRETARIA EJECUTIVA	425	2	0	2
MEDICO ESPECIALISTA CIRUGIA PLAS	213	0	1	1
MEDICO ESPECIALISTA DERMATOLOGIA 4H	213	1	0	1
MEDICO ESPECIALISTA GINECOOBSTETRICIA 8H	213	0	2	2
MEDICO ESPECIALISTA MEDICINA INTERNA 8H	213	1	0	1
MEDICO ESPECIALISTA MEDICINA INTERNA 4H	213	0	1	1
MEDICO ESPECIALISTA OFTALMOLOGO 4H	213	1	0	1
MEDICO ESPECIALISTA OTORRINOLARINONGOLO 4H	213	0	1	1
MEDICO ESPECIALISTA PATOLOGO 6H	213	1	0	1
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA 8H	213	0	2	2
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA 4H	213	0	1	1
MEDICO ESPECIALISTA UROLOGO 4H	213	1	0	1
MEDICO GENERAL 8H	211	8	8	16
MEDICO GENERAL 4H	211	3	0	3
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	2	0	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD 8H	237	4	1	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD 4H	237	1	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO-06	237	1	0	1



ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE
TULUA
Empresa Social del Estado



PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

DENOMINACION DE CARGO	Código	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
Empleados Públicos				
AUXILIAR AREA SALUD-02	412	3	3	6
AUXILIAR AREA SALUD-04	412	2	1	3
AUXILIAR AREA SALUD-04	412	2	0	2
AUXILIAR AREA SALUD-06	412	50	29	79
ODONTOLOGO	214	1	1	2
AUXILIAR AREA DE LA SALUD 05	412	2	0	2
AUXILIAR AREA DE LA SALUD 03	412	0	3	3
AUXILIAR AREA DE LA SALUD 08	414	0	1	1
Total Empleos Públicos		128	70	198
AUXILIAR MANTENIMIENTO		2	0	2
CELADOR		4	3	7
CONDUCTOR - MOTORISTA		3	3	6
MENSAJERO		1	0	1
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES		22	13	35
CAMILLEROS		3	1	4
Total Trabajadores Oficiales		35	20	55
Total Personal		163	90	253

El Hospital inició el año 2022 con una planta de personal compuesta por 163 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL	
PERIODO FIJO	4
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	60
PROVISIONAL	57
ENCARGO	4
TRABAJADOR OFICIAL	35





**ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE
TULUA**
Empresa Social del Estado



PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

EMPLEOS VACANTES

La oficina de Talento Humano identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2022, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2021

DENOMINACION DE CARGO	Código	Cargos
		Vacantes
Empleados Públicos		
JEFE DE OFICINA	6	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	68	1
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	1
TECNICO OPERATIVO-01	314	1
TECNICO OPERATIVO-03	314	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO-2	407	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO-1	407	2
MEDICO ESPECIALISTA CIRUGIA PLAS	213	1
MEDICO ESPECIALISTA GINECOOBSTETRICIA 8H	213	2
MEDICO ESPECIALISTA MEDICINA INTERNA 4H	213	1
MEDICO ESPECIALISTA OTORRINOLARINONGOLO 4H	213	1
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA 8H	213	2
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA 4H	213	1
MEDICO GENERAL 8H	211	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD 8H	237	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	1
ENFERMERO	243	1
AUXILIAR AREA SALUD-01	412	4



**ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE
TULUA**
Empresa Social del Estado



PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022

AUXILIAR AREA SALUD-02	412	3
AUXILIAR AREA SALUD-04	412	1
AUXILIAR AREA SALUD-06	412	29
ODONTOLOGO	214	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD 03	412	3
AUXILIAR AREA DE LA SALUD 08	414	1
Total Empleos Públicos		70
CELADOR		3
CONDUCTOR - MOTORISTA		3
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES		13
CAMILLEROS		1
Total Trabajadores Oficiales		20
Total Personal		90

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado	 
PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022		

7.2. Cubrimiento de necesidades

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. Del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los 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, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

Debido a nuestra situación financiera compleja y que estamos categorizados en bajo riesgo el programa de saneamiento fiscal y financiero con el acompañamiento de la dirección territorial de salud, en las condiciones que determine el Ministerio de Salud y Protección Social.

El Plan de Gestión Integral de Riesgo (PGIR) que se adoptó tiene por objeto restablecer la solidez económica y financiera de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá, Empresa Social del Estado permitiendo con ello asegurar la continuidad en la prestación del servicio público de salud, a través de la definición e implementación acciones que posibiliten el equilibrio financiero sin incurrir en las medidas que hace referencia en los artículos 82.2 y 82.3 de la Ley 1438 de 2011 y la normatividad interna de la Superintendencia Nacional de Salud.

El Plan de Gestión Integral de Riesgo (PGIR) la ESE Hospital Departamental Tomas

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA Empresa Social del Estado	  
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO AÑO 2022	

Uribe Uribe de Tuluá Empresa Social del Estado ha definido las medidas necesarias para restablecer su viabilidad, estas estrategias están incluidas dentro del Plan de Gestión Integral de Riesgo (PGIR) se presentó las estrategias tales como: reorganización administrativa, racionalización del gasto, reestructuración de la deuda, saneamiento de pasivos y fortalecimiento de los ingresos.

Debido a este panorama el plan anual de vacantes, no se puede cumplir puesto que no se puede proveer estas, debido a que conllevaría a un desequilibrio financiero por el incremento de gastos fijos de personal.

	Elaboro	Reviso	Aprobó
Firma:			
Nombre:	Miryam del Carmen Aponte Mondragón	Diego Fernando Caicedo Cano	Felipe José Tinoco Zapata
Cargo:	Jefe Oficina de Talento Humano.	Coordinador Gestión de Calidad (e)	Gerente
Fecha:	Enero 2022		