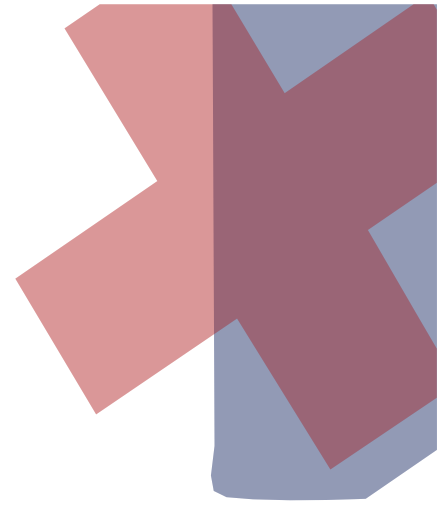




Hospital Local
Cartagena
de Indias



PLAN ANUAL DE VACANTES

2021


Un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleo de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos en carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal empleos temporales), según sea el caso, o cuando, teniéndolos, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. En el primer caso se considera en vacancia definitiva y en el segundo en vacancia temporal. Concepto 168941 de 2016 DAFP.

**E.S.E.
HOSPITAL LOCAL
CARTAGENA DE
INDIAS**

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

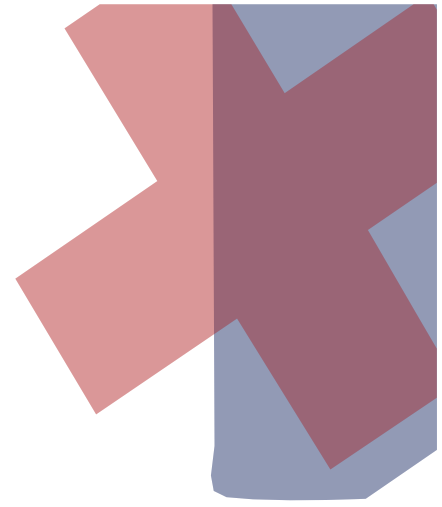
Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





Hospital Local
Cartagena
de Indias



Elaborado por:

- ✓ **EQUIPO DE TRABAJO AREA DE TALENTO HUMANO**
Liderado por LIDYS PATRICA ALDANA TORRECILLA
Coordinador de Talento Humano
- ✓ **COMISIÓN DE PERSONAL**
- ✓ **COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

Aprobado por:

Miembros de Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

RODOLFO JOSE LLINÁS CASTRO
Gerente

DAIRID CECILIA FONTALVO BUELVAS
Subgerente Administrativo

CANDIDA MERCEDES CABALLERO DOMINGUEZ
Subgerente Científico

LUZ MERY CIFUENTES CALIFA
Profesional Universitario

MONICA ESTHER ACOSTA CHIMA
Profesional Universitario

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. La oficina de Talento Humano de ESE Hospital Local Cartagena de Indias, publica los planes temáticos de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2021.

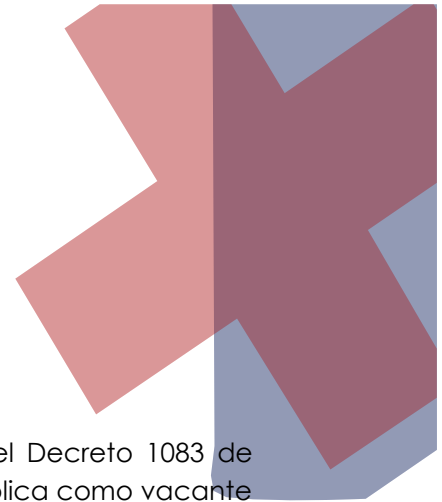
Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 Tel: (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenedeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





1. OBJETO

Teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo 2.2.5.2.1. y 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015, los cuales definen los casos que se consideran en la administración pública como vacante definitiva y temporal respectivamente, se hará un análisis de la planta de personal actual a fin de identificar cargos bajo estas naturalezas para de tomar las medidas administrativas a que haya lugar.

2. METODOLOGIA

La elaboración del presenta plan anual de vacantes se enmarco bajo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. En el cual se incluyen las vacantes definitivas y las vacantes temporales por concepto de vacaciones.

3. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la ESE HLCI para la vigencia está conformada por cincuenta y siete (57) cargos, tal como se detalla en la tabla No.01.

La naturaleza de los cargos es la seguidamente detallada: Libre nombramiento y remoción: tres (3), periodo fijo: dos (2), Carrera administrativa: 42, además de 10 trabajadores oficiales.

El nivel directivo está conformado por tres (3) grados salariales, conformado por el cargo de Gerente Empresa Social del Estado con una asignación Básica de \$14.235.580, los cargos de Subgerente Administrativo y Subgerente Científico, con una asignación Básica de \$9.741.998 y los cargos de Jefe de Oficina de Control Interno y Jefe de Control Disciplinario que tienen una asignación Básica de \$8.183.338.

La empresa no cuenta dentro de su planta de personal con empleos de nivel asesor.

En el nivel profesional encontramos tres (3) grados salariales, cuyas asignaciones básicas corresponden a \$7.971.719, que es la remuneración del Médico General 8 horas; el Enfermero y el Profesional Universitario código 219, grado 20 tienen una asignación básica equivalente a \$4.231.840 y el otro grado salarial corresponde a Médico General y Odontólogo de tiempo parcial (4 horas diarias).



En el plan de cargos de la vigencia 2021, no fueron aprobados cargos de nivel técnico.

El nivel asistencial cuenta con seis (6) grados salariales, que corresponden a los Auxiliares Área Salud, Secretaria, Auxiliar de Servicios Generales y Celadores.

De los Auxiliares Área de Salud, el grado 14 corresponde a un auxiliar que pertenece a la dependencia orgánica de la Subgerencia Administrativa y Financiera, cuya asignación básica es de \$2.462.845.

El grado 13 está compuesto por auxiliares de enfermería, cuyas asignación básica es de \$2.279.983.

El grado 12 corresponde a las auxiliares de higiene oral que tienen una básica de \$2.178.038 y el grado 11 a las auxiliares de consultorio odontológico, cuya asignación básica es de \$1.939.295.

Los otros dos grados salariales (8 y 7), corresponden al cargo de secretaria y auxiliar de servicios generales y celadores. El cargo de secretaria con grado 8 posee una asignación básica de \$1.713.008, mientras que los cargos de celador y auxiliar de servicios generales (grado 7) poseen una asignación básica de \$1.595.916.

TABLA No.1
PLAN DE CARGOS VIGENCIA 2021

PLANTA DE CARGOS VIGENCIA 2021				
Cargo	Grado	Denominación del cargo	No. De Cargos	Asignación Básica Mensual en Pesos (\$)
NIVEL DIRECTIVO				
085	30	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1	14,235,580
090	28	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	1	9,741,998
090	28	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	9,741,998
006	25	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	1	8,183,338
006	25	JEFE DE OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO	1	8,183,338
NIVEL PROFESIONAL				
211	23	MEDICO GENERAL	12	7,971,719
219	20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	4,231,840
243	20	ENFERMERO	1	4,231,840
211	17	MEDICO GENERAL	3	3,985,860
214	17	ODONTOLOGO	6	3,985,860
NIVEL ASISTENCIAL				
412	14	AUXILIAR AREA SALUD	1	2,462,845
412	13	AUXILIAR AREA SALUD	10	2,279,983
412	12	AUXILIAR AREA SALUD	4	2,178,038
412	11	AUXILIAR AREA SALUD	2	1,939,295
440	08	SECRETARIA	1	1,713,008
477	07	CELADOR	7	1,595,916
470	07	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	3	1,595,916
TOTAL CARGOS				57



3.1. Análisis situaciones y antecedentes planta de personal y tercerización ESE HLICI.

- La situación financiera de la ESE HLICI para la vigencia 2004 consistía en que los gastos ascendían a 20.187 millones de pesos, de los cuales se presentaba una participación del 70% en gastos de personal, 9% correspondían a cuentas por pagar, 25% a gastos generales y el 6% restante a compra de medicamentos y transferencias.
- Se contaba con una planta de personal de 301 empleados la cual era altamente onerosa debido a: 1) el impacto del costo de los beneficios convencionales que disfrutaban los trabajadores oficiales, 2) el costo del personal que pertenecía al régimen de cesantías retroactivas, que era del 53% de los empleados y 3) finalmente el monto relativamente elevado (con relación al precio de mercado) de las asignaciones básicas del personal de planta, principalmente de los profesionales de medicina y odontología.
- En abril de año 2005 fue presentado estudio técnico económico ante la Junta Directiva de la ESE HLICI a fin de realizar ajuste institucional, tomando como base las políticas mundiales diseñadas por los organismos multilaterales de crédito, de los cuales Colombia no fue ajeno como resultado del proceso de globalización, expidiendo documentos por parte del Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES, en donde se señalaban las políticas financieras de las Empresas Sociales del Estado de nivel nacional y territorial, reafirmando el diseño económico de las mismas basadas en auto sostenibilidad y rendimiento social.
- Se sugirió la supresión de 247 cargos y la creación de 8 cargos, además de modificar el modelo de vinculación del personal que ejecutaba actividades de apoyo logístico, administrativo y asistencial, con el propósito de disminuir los costos operacionales de la Entidad y contribuir al logro de su equilibrio financiero, además de garantizar la oferta de servicios.
- Se esperaba que las proyecciones en gastos de la planta de personal pasasen de \$2.157 millones a \$596 millones lo que representaría una disminución del 72% en los costos fijos de la Entidad.
- La junta Directiva De la ESE HLICI acogió el estudio técnico económico de ajuste institucional por medio del Acuerdo No. 0044 de 2005.



- Siguiendo las recomendaciones del estudio técnico económico se procedió a contratar al personal por medio de agencias de empleo y a asignar la administración de algunos procesos (Aseo – Vigilancia – Laboratorio) a outsourcing de servicios.
- Desde el año 2005 a la fecha es tercerizado el personal por medio de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, modalidades de contratación con las que se garantizó el pago de sus salarios nominales y demás emolumentos salariales, prestaciones sociales y afiliaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral y caja de compensación familiar.
- En el estudio técnico de ajuste institucional del año 2006 se dispuso la supresión de los cargos que quedasen en vacancia definitiva, situación que se ha venido desarrollando de esta manera hasta la fecha.
- La actualización realizadas al estudio técnico de 2019, se realizó durante el cuarto trimestre 2020, se realizó la actualización de las fases de Diagnóstico y Diseño del estudio Técnico realizado durante la vigencia 2019, de conformidad con lo dispuesto en la guía para el rediseño de entidades territoriales versión 2- 2018 del DAFP, con la finalidad de comprobar la correspondencia existente entre este y la actualidad administrativa de la ESE HLCI.

Fase Diagnóstica

Se revisó el marco legal ajustando las normas de conformidad con los cambios legales actuales. En mesas de trabajo realizadas con los miembros de equipo técnico responsable de elaborar la propuesta que soportará la formalización de la Planta de personal se revisa la estructura orgánica vigente y el organigrama existente a la fecha, alineándolo al nuevo Modelo de Atención aprobado por la Junta Directiva mediante el Acuerdo 017 del 29 de octubre de 2020, con miras a determinar los empleos que corresponderán dentro de la nueva planta que se proponga. Se revisó y actualizó la parte correspondiente al rol institucional, misión, visión, análisis de las funciones generales y revisión de la estructura administrativa- Estatuto Interno.

Fase de Diseño

Se proyectaron ensayos de posibles modelos de planta con fundamento en la información recopilada sobre el real número de empleos que conforman la planta de cargos y las circunstancias históricas que incidieron en algunas situaciones específicas, entregando a la Subgerencia Administrativa y Financiera los costos de cuatro Proyecciones de FORMALIZACIÓN PLENA:



- 1) Con base en salarios iguales para los establecidos a los empleos de Planta Fija
- 2) Con base en estudios de salarios del mercado local, regional y nacional
- 3) Con base en Salarios de la empresa Temporal traídos al sector público
- 4) Con base en salarios ponderados entre los del estudio de mercado y los de la empresa temporal.

Las anteriores proyecciones son inviables financieramente.

Para finalizar la fase de DISEÑO, se desarrolla el análisis de los procesos en concurrencia con la Coordinación de Calidad identificando los macroprocesos y procesos aplicables, al igual que los procesos misionales, de apoyo, evaluación y control, como también la cadena de valores. En cuanto a la evaluación de prestación de servicios, con fundamento en el trabajo realizado por la coordinación de planeación se analizó el documento DOFA que evidencia la necesidad de iniciar el proceso de formalización laboral, debido a que el talento humano, recurso más valioso con que cuenta una institución, viene laborando con una inestabilidad permanente que interfiere con el debido desarrollo de los procesos. Conjuntamente con la Coordinación de Talento Humano se analizan diferentes propuestas de estructuras administrativas con fundamento en el insumo construido con la Coordinación de Calidad. Se realiza el estudio de la caracterización de los empleos provistos y de los trabajadores oficiales. Se concluye el trabajo con una serie de recomendaciones al final del documento técnico y se proyectan los actos administrativos a que hubiere lugar si fuese aprobado el Estudio Técnico por parte de la Junta Directiva

3.2. Nombramientos en provisionalidad:

De los cuarenta y dos (42) cargos de carrea que en la actualidad se encuentran aprobados en la entidad, nueve (9) están ocupados por empleados nombrados en provisionalidad, correspondiente al 21,43% sobre el total de los empleados de carrera administrativa y de 15,79% sobre el total de la planta de personal aprobada para la vigencia 2021.

De los nueve (9) servidores nombrados en provisionalidad, seis (6) se encuentran con requisitos de edad para acceder a pensión, correspondiente a un porcentaje de 66,6%.

En la tabla No. 2, se detalla el personal que actualmente se encuentra nombrado provisionalidad.



TABLA No.2
Relación empleados nombrados en provisionalidad

APELLIDOS	NOMBRES	CARGO CON OBSERVACIONES	CODIGO	GRADO	FECHA DE NACIMIENTO			CON RQUISITOS DE EDAD PARA PENSIÓN
					AÑO	MES	DÍA	
ACOSTA CHIMA	MONICA ESTHER	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	20	1968	11	4	NO
AHUMADA PEREIRA	JHESENIA	AUXILIAR AREA SALUD-AUX.CON.S.ODONT.	412	11	1962	9	2	SI
ALFARO MOLINA	DILMA ROSA	AUXILIAR AREA SALUD-AUX.CON.S.ODONT.	412	11	1968	4	4	NO
CASTILLA ARRIETA	HILDA ESTHER	AUXILIAR AREA SALUD - AUX.ENF.	412	13	1961	3	5	SI
GOMEZ	ELBA DALILA	AUXILIAR AREA SALUD - AUX.ENF.	412	13	1957	8	12	SI
GOMEZ DE AVILA	MARIA VICTORIA DOLORES	AUXILIAR AREA SALUD - AUX.ENF.	412	13	1963	5	13	SI
MONDOL HERRERA	MAIDA	ODONTOLOGO (4 HORAS)	214	17	1959	9	13	SI
ORTEGA NUÑEZ	IRIS DEL CARMEN	AUXILIAR AREA SALUD - AUX.ENF.	412	13	1962	1	10	SI
ZAGARRA ANACHURY	LILIANA DEL ROSARIO	SECRETARIA	440	08	1976	9	10	NO

3.2.1. Cargos en Vacancia Temporal

Actualmente la entidad cuenta con un cargo en vacancia temporal, correspondiente al cargo de Médico General Código 211 Grado 23, debido a que su titular se encuentra en comisión de servicio para desempeñar un cargo de periodo fijo.

3.2.2. Plan de acción:

De acuerdo a la información de las secciones 5 y 6 del presente plan, la entidad posee nueve servidores nombrados en provisionalidad y un cargo en vacancia temporal.

El artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, establece sobre la provisión de las vacancias definitivas:

“Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagena.deindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan. Por otra parte, el segundo párrafo del artículo No. 2.2.5.3.3 ibídem, sobre Provisión de las vacancias temporales en empleos de carrera establecer:

“Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

De igual manera, el artículo Artículo 25 de la 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.”, sobre la provisión de los empleados por vacancia temporal estable: “. 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 entidad se encuentra realizando la estructuración del estudio financiero para modernización institucional con el fin de iniciar el proceso de formalización laboral, el cual ha sido sometido ante la Junta Directiva y la Asociación Sindical en representación de los servidores, para determinar la factibilidad de su implementación sin afectar la estabilidad y permanencia de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias y de esta manera determinar la planta de cargos definitiva para la oferta y provisión de empleos.

De igual manera el área de Talento Humano durante la vigencia 2021 realizará un proceso de apoyo a cada uno de los servidores con el objetivo de que las entidades empleadoras con las cuales han tenido vinculación, anteriores a la ESE Cartagena de Indias, expidan los Certificados Electrónicos de Tiempos Laborados “CETIL”, para completar su historia laboral en pensión, y de esta forma, aquellos que cuenten con requisito de pensión puedan realizar su solicitud ante los fondos de pensiones y obtener su pensión de vejez vitalicia.

Durante estos procesos, se pretende culminar el estudio para supresión de los cargos cuyos titulares soliciten su pensión de vejez y ofertar los nuevos cargos que se crearán durante la formalización, a través de la OPEC ante la comisión nacional del servicio civil y proveer dichos cargos por mérito, de acuerdo a la naturaleza del cargo.