

PLAN ANUAL DE VACANTES

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	5
4. GENERALIDAS ESTRATÉGICAS	6
5. MARCO CONCEPTUAL.....	10
6. MARCO NORMATIVO.....	11
7. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN	12
7.1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	12
7.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	12
7.3. DIAGNÓSTICO.....	14
7.4. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	14
8. DESARROLLO DEL PLAN	15
9. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES	15
8. MEDICION DE CUMPLIMIENTO.....	¡Error! Marcador no definido.
9. METODOLOGÍA DE APROBACIÓN.....	16



1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes (PAV) es una herramienta estratégica diseñada para garantizar una gestión eficiente y planificada del talento humano, fundamentada en las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Este instrumento, parte integral del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, permite al Hospital Especial de Cubará alinear las necesidades de personal con los objetivos institucionales, asegurando así el cumplimiento efectivo de su misión y visión.

La planeación del talento humano se apoya en un sistema de información confiable, que facilita el análisis de las características del personal actual y de las variables que influyen en su gestión. Esto permite identificar de manera precisa las necesidades de personal, anticipar requerimientos futuros, optimizar la provisión de cargos y estimar costos asociados, promoviendo una gestión más ordenada y efectiva del recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes no solo cumple con las normativas legales, sino que también se convierte en una herramienta clave para identificar la oferta de empleo institucional y diseñar estrategias orientadas a satisfacer las necesidades de personal de manera oportuna y eficiente. Este proceso asegura que el talento humano disponible sea gestionado en coherencia con las metas organizacionales, impactando positivamente en la calidad de los servicios de salud que presta el hospital a la comunidad.

De esta manera, el Plan Anual de Vacantes 2025 refuerza el compromiso del Hospital Especial de Cubará con la eficiencia administrativa, la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento del talento humano, pilares fundamentales para garantizar una prestación de servicios de salud oportuna, eficiente y de alta calidad.



2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar y gestionar el **Plan Anual de Vacantes** como una herramienta estratégica para la administración eficiente del talento humano en la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará**, identificando las necesidades de personal, actualizando la información de los cargos vacantes y estableciendo estrategias de provisión, con el fin de fortalecer la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Consolidar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la planta de personal, garantizando un insumo técnico y confiable para el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la entidad.
- Diseñar estrategias prácticas para la provisión oportuna de los empleos vacantes, priorizando la asignación de los cargos relacionados con la gestión administrativa, financiera y asistencial, de acuerdo con las disposiciones legales y las capacidades actuales de la entidad.
- Establecer un cronograma de seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes, asegurando su integración con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Recursos Humanos, para responder de manera efectiva a los cambios en la dinámica operativa de la institución.



3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará tiene como objetivo principal asegurar la planificación y gestión eficiente del talento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan abarca la identificación, registro y análisis de las vacantes en la planta de personal, tanto las existentes como las proyectadas, con base en las necesidades presentes y futuras derivadas de las funciones y competencias del hospital.

El alcance del plan incluye la determinación de los cargos requeridos, así como la implementación de estrategias para la cobertura de las vacantes, priorizando el reclutamiento y la capacitación del personal necesario para cada área del hospital. Además, contempla la estimación de los costos asociados a la provisión de personal, garantizando su correcta asignación dentro del presupuesto anual. Este enfoque asegura que el hospital cuente con el personal adecuado en el momento oportuno, optimizando la gestión de los recursos humanos y contribuyendo al fortalecimiento de los servicios de salud brindados a la comunidad.



4. GENERALIDADES ESTRATÉGICAS

QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

MISIÓN

El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

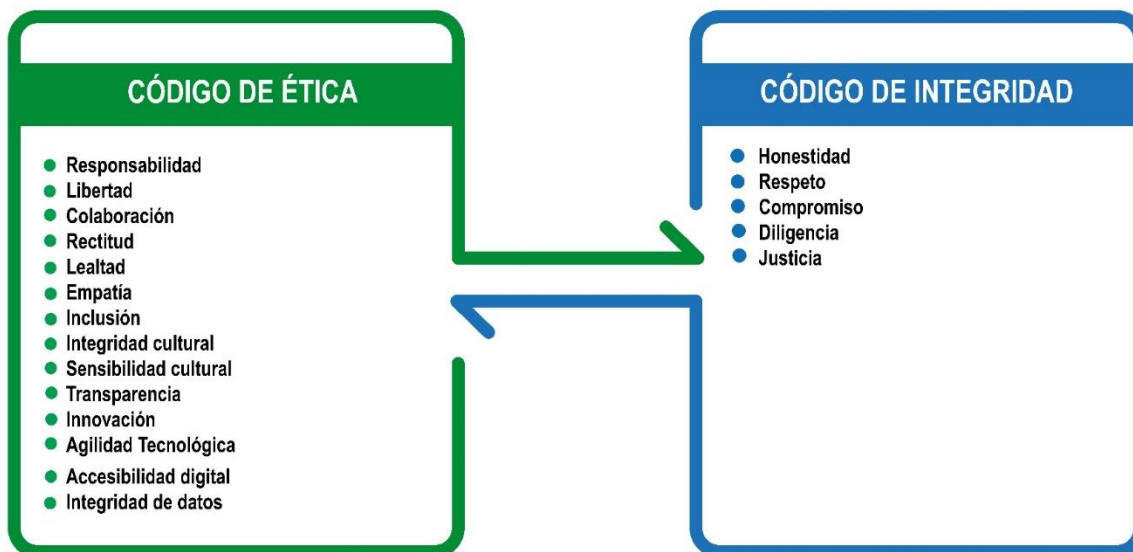
VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural



VALORES INSTITUCIONALES

SE RELACIONAN



CÓDIGO DE ÉTICA

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.



- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.
- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La



agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.

- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.
- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



5. MARCO CONCEPTUAL

Empleo público: El artículo 2 del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como "el conjunto de funciones, actividades y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias requeridas para su ejecución, con el propósito de cumplir los planes de desarrollo y los objetivos del Estado".

Asimismo, establece que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán definidos por los organismos o entidades correspondientes, ajustándose a las disposiciones del Gobierno Nacional, salvo en aquellos casos en que las funciones y requisitos estén determinados por la Constitución o la ley.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de gestión del talento humano que busca asegurar la efectividad en la administración pública, promoviendo la igualdad de condiciones para acceder al servicio público, la formación, la estabilidad laboral y las oportunidades de ascenso en los empleos.

ENCARGO: Es una asignación temporal otorgada a un servidor público con derechos en la carrera administrativa para ocupar un puesto que se encuentra vacante, ya sea de forma temporal o permanente.

PROVISIONALIDAD: Es la ocupación temporal de un puesto perteneciente a la carrera administrativa mediante un nombramiento provisional.

VACANTE DEFINITIVA: Se refiere a un cargo que no está ocupado por un funcionario titular, ya sea de carrera administrativa o designado por libre nombramiento y remoción.

EMPLEO SUPERNUMERARIO: Se refiere a la contratación de personal adicional para cubrir vacantes temporales originadas por licencias o períodos de vacaciones de empleados públicos. También puede emplearse para realizar actividades de carácter transitorio. En general, la duración de un vínculo supernumerario no debe exceder los tres meses, salvo que el gobierno otorgue una autorización especial para actividades que, por su naturaleza, requieran personal temporal durante un período más prolongado.

EMPLEO TEMPORAL: Son aquellos cargos creados en la planta de personal por un tiempo definido, según lo especificado en el estudio técnico y el acto administrativo correspondiente, ajustándose a las necesidades específicas de la institución. Estos empleos deben cumplir con al menos una de las siguientes condiciones:

- a) Ejecutar tareas que no realiza el personal de planta por no formar parte de las funciones permanentes de la entidad.
- b) Llevar a cabo programas o proyectos con un plazo determinado. Responder a necesidades excepcionales de personal por aumento significativo de trabajo.



- c) Realizar labores de consultoría o asesoría institucional con una duración máxima de doce (12) meses, siempre relacionadas directamente con el propósito y la función de la institución.

6. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004: Artículo 15, literal b):** Dispone la obligatoriedad de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública. Este plan sirve como herramienta clave para la planeación estratégica del recurso humano y la formulación de políticas de empleo público.
- **Decreto 2482 de 2012:** Establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, dentro de los cuales el Plan Anual de Vacantes se incorpora en la Política de Gestión del Talento Humano. **Artículo 3, literal c):** Define que el PAV debe contribuir al desarrollo y cualificación del personal, promoviendo el principio de mérito, la capacitación, la motivación y la gerencia pública orientada a resultados.
- **Decreto 1083 de 2015** (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública): **Artículo 2.2.22.3:** Integra el PAV como parte de las políticas de desarrollo administrativo, en el marco de la Gestión del Talento Humano. El decreto destaca la importancia de este plan para la planificación institucional, abarcando aspectos como capacitación, bienestar e incentivos, y provisión de empleos mediante procesos basados en mérito y transparencia.
- **Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015 e incorpora elementos relacionados con el Sistema de Gestión de las entidades públicas, vinculando el PAV como un componente esencial de la planificación institucional. Este decreto resalta la necesidad de ajustar las plantas de personal conforme a los objetivos estratégicos y a los estudios técnicos de cada entidad.
- **Ley 1753 de 2015** (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018): **Artículo 133:** Introduce el Sistema de Gestión Pública, que integra la planeación y el seguimiento a las políticas públicas, incluyendo el PAV como un elemento clave para garantizar la alineación entre la gestión del talento humano y las metas institucionales.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Regula la administración del talento humano y la capacitación en el sector público, estableciendo que el PAV debe responder a las necesidades identificadas en los estudios técnicos y en los objetivos institucionales.
- **Resolución 1519 de 2020:** Relacionada con la transparencia activa, establece la obligación de las entidades públicas de publicar información sobre sus planes, entre ellos el PAV, garantizando el acceso ciudadano a la gestión del talento humano.



7. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN

7.1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** cuenta con una planta de cargos que gestiona principalmente los procesos y subprocesos de la entidad, de acuerdo con el Decreto 770 de 2005. Estos cargos están clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo: Incluye los cargos responsables de las funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos estratégicos.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos que proporcionan asistencia, consejo y asesoría directa a los empleados públicos en la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Consiste en empleos que requieren la ejecución y aplicación de conocimientos específicos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley. Estos cargos pueden tener funciones de coordinación, supervisión y control de áreas encargadas de implementar los planes, programas y proyectos institucionales, dada la complejidad y competencias requeridas.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyo trabajo implica el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de la ciencia y la tecnología en funciones específicas.

Nivel Asistencial: Incluye empleos que realizan actividades de apoyo y complementarias a las tareas de los niveles superiores, o trabajos que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La estructura de la planta de personal de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** se fundamenta en el Acuerdo No. 006 de 2020, el cual introduce modificaciones parciales al Manual de Funciones y Competencias Laborales. Este acuerdo estableció la creación de cuatro cargos estratégicos en la planta de personal, distribuidos de la siguiente manera: dos posiciones de nivel directivo, una de nivel asesor y una de nivel profesional universitario.

NIVEL DIRECTIVO



Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	16	Gerente	\$ 14.061.890	1	1	0
084	03	Subgerente Administrativa y financiera	\$ 6.478.398	1	1	0

NIVEL ASESOR

Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	12	Asesor (Control Interno)	\$ 4.596.902	1	1	0

NIVEL PROFESIONAL

Código	Grado	Descripción	Sueldo 2025	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
217	24	Profesional Serv.Social Obligat. (Medicina)	\$ 5.229.017	1	1	0

El hospital inicia el año 2025 con una planta de personal compuesta por 4 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:



PLANTA DEL PERSONAL 2025	
Periodo	2
Libre nombramiento	2

ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	TOTAL
3	1	4

7.3. DIAGNÓSTICO

En el marco del proceso de construcción del Plan de Previsión del Recurso Humano, el Coordinador de Gestión Humana de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** realizó un diagnóstico sobre los cargos de la planta, concluyendo que, a la fecha, no se registran vacantes disponibles para la vigencia 2025, Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, se realizará el trámite correspondiente.

7.4. PROVISIÓN DE EMPLEOS

El **Plan de Previsión de Talento Humano** de la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará** se elabora mediante un análisis integral de las necesidades del personal, la disponibilidad actual de la planta y las estrategias necesarias para subsanar posibles brechas, garantizando la continuidad y calidad en la prestación de los servicios.

Programación de medidas cobertura

Una vez identificados los requerimientos de personal y analizada la disponibilidad interna en la **E.S.E. Hospital Especial de Cubará**, el Coordinador de Gestión Humana contrasta ambas informaciones, lo que permite detectar situaciones relevantes, como:

1. **Déficit de personal:** Cuando las necesidades operativas superan la capacidad actual de la planta, lo que podría requerir procesos de selección, contratación o redistribución de funciones para garantizar la continuidad en la prestación de servicios.



2. **Excedente de personal:** Cuando la disponibilidad de recursos humanos supera las necesidades identificadas, lo que podría conllevar a reubicaciones estratégicas, capacitación para nuevas funciones o ajustes en la estructura organizacional.
3. **Inadecuación de perfiles:** Cuando los perfiles existentes no corresponden a los requerimientos específicos de los cargos, indicando la necesidad de formación, promoción interna o modificación de funciones para optimizar el desempeño.

Este análisis es fundamental para garantizar que el talento humano esté alineado con las necesidades institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de los servicios y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del hospital.

8. DESARROLLO DEL PLAN

Las actividades planteadas en el presente plan corresponden a las que se realizarán durante la vigencia 2025.

9. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACION
Provisión de empleos de carrera administrativa	Informar a la gerencia sobre los cargos vacantes cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información de manera publica en	Líder talento humano Auxiliar de talento humano		Página web



	la página web de la ESE.			
--	--------------------------	--	--	--

8. METODOLOGÍA DE APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización



- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño