

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

Plan Previsión de Recursos Humanos 2022



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

 **Zulma Cristina Montaña Martínez**
Gerente

+

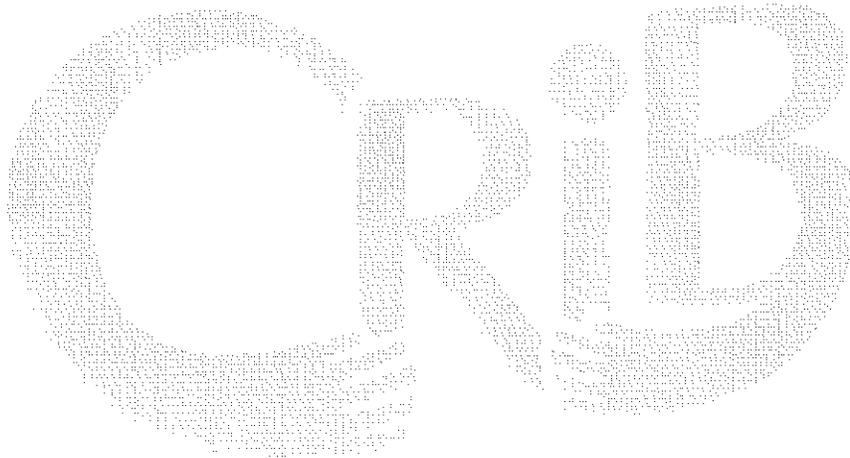
Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|---------|-------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

PARTICIPANTES:

Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

Segundo Jacinto Pérez Archila
Subgerente Administrativo y financiero



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.F



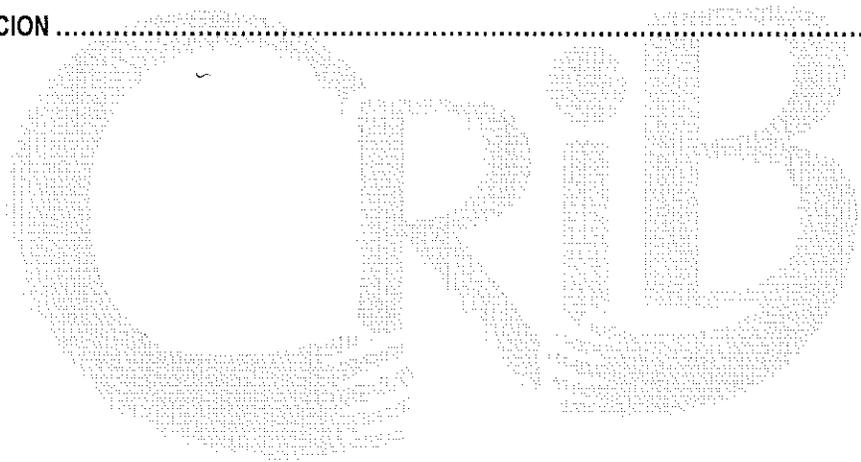
Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-I04 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

TABLA DE CONTENIDO

- 1. NOMBRE DEL PLAN SEGÚN DECRETO 612 DE 2018..... 5
- 2. DIAGNOSTICO..... 5
 - A. Plan de Desarrollo Institucional “Avanzamos por la Salud Mental de Boyacá” 2020-2023..... 5
 - B. PLANTA PROPUESTA DE EMPLEOS TEMPORALES..... 5
- 3. MARCO NORMATIVO: 7
- 4. DEFINICIONES: 10
- 5. OBJETIVO GENERAL: 11
 - 5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:..... 11
- 6. PLAN DE ACCIÓN: 12
 - 6.1. CRONOGRAMA:..... 12
- 7. APROBACION 14

(Handwritten mark)



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S.S.E

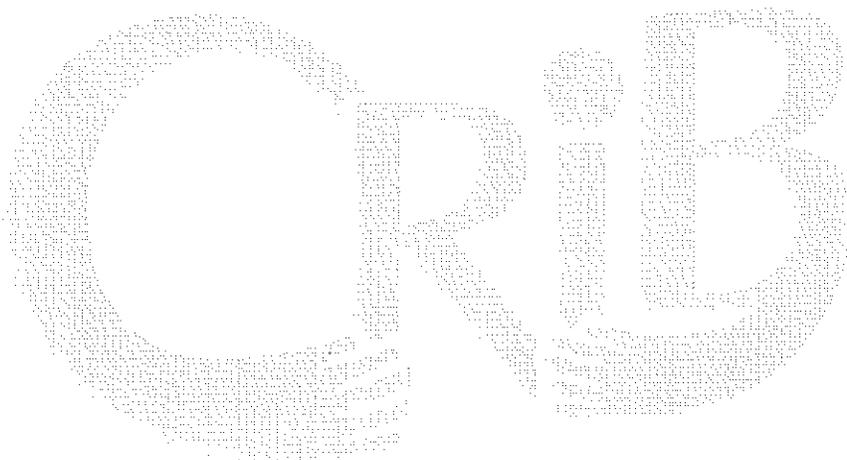
(Handwritten mark)

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual determina: "1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

R



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S. S. A.

X

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

1. NOMBRE DEL PLAN SEGÚN DECRETO 612 DE 2018

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. DIAGNOSTICO

A. Plan de Desarrollo Institucional “Avanzamos por la Salud Mental de Boyacá” 2020-2023

En el diagnóstico organizacional que sirvió como una de las bases del direccionamiento estratégico de la E.S.E. planteado en el plan de desarrollo institucional del presente cuatrienio se identificó la necesidad de crear una planta de empleos temporales enmarcado en la línea estratégica de Talento Humano, en el plan de formalización laboral.

B. PLANTA PROPUESTA DE EMPLEOS TEMPORALES

La Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá no es ajena de las especiales circunstancias por las que atraviesa el Sector de la Salud, entre las cuales cabe mencionar el alto grado de informalidad del personal vinculado y la difícil situación presupuestal y financiera, impiden en muchos casos la creación de empleos de carácter permanente en las plantas de personal, de donde la adopción de empleos de carácter temporal se constituye en una alternativa viable para ser implementada en las entidades de este sector.

En ese sentido, El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública promueven una estrategia relacionada con la vinculación del talento humano que se oriente a contemplar en las plantas de personal, empleos de carácter temporal, que son aquellos creados teniendo en cuenta las condiciones establecidas en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.1.1.1 al 2.2.1.1.4 del decreto 1083 de 2015, por el tiempo determinado en el estudio técnico o acto de nombramiento, para los casos en que sea viable y se ajuste al presupuesto de las Empresas, previo la elaboración de una justificación técnica y financiera que así lo demuestre. Así entonces, para la creación de empleos de carácter temporal, en las plantas de personal de las Empresas Sociales del Estado, se entrega por parte de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, una “Guía para establecer empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado”. Con este instrumento se pretende proporcionar elementos técnicos y jurídicos que faciliten la elaboración de la justificación técnica o estudio técnico y financiero que legalmente se requiere.

En concordancia con lo expuesto en el párrafo inmediatamente anterior y en cumplimiento a lo planteado en el plan de desarrollo 2020-2023 “Avanzamos por la Salud Mental de Boyacá”, en el año 2020 se contrató los servicios profesionales para la elaboración del Estudio Técnico - Económico Para La Creación De Una Planta De Empleos De Carácter Temporal En La E.S.E Centro De Rehabilitación Integral De Boyacá C.R.I.B mediante el contrato de prestación de servicios N° 154 de 2020. En el cual se detallan los siguientes aspectos que justifican el proyecto de creación de una planta de empleos temporales para la E.S.E. :

- El cumplimiento del quehacer misional y laboral de la entidad, los aspectos de la gestión actual y en particular de su plan de desarrollo 2020 – 2023, y el marco normativo de mayor trascendencia en la propuesta de planta temporal de empleos.
- La principal justificación para la aprobación de la estrategia de la planta de empleo temporal para la E.S.E CRIB es la ejecución eficiente del plan institucional de desarrollo 2020 – 2023 y específicamente la línea estratégica de desarrollo de servicios con los planes en ejecución: rehabilitación integral en salud mental, promoción y prevención y protección de la salud mental, fortalecimiento de servicios existentes, habilitación de nuevos servicios, implementación del sistema

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

obligatorio de garantía de calidad en salud, SOGS, implementación del plan en seguridad del paciente, dignificación y reducción del estigma social del paciente mental. **Para poder cumplir con una ejecución eficiente de estos planes anteriormente enunciados, es imperiosa la aprobación de la planta de empleos de carácter temporal y contar con el talento humano en el área profesional de la salud mental, cumpliendo con la asignación de la carga laboral en el nivel asistencial de la prestación de los servicios.**

El marco legal colombiano, el Decreto 1876 de 1994, compilado en el Decreto 780 de 2016, establece los principios básicos de las Empresas Sociales del Estado como prestadoras de un servicio público de salud, las cuales deben fundamentarse en principios de eficacia y calidad, garantizando la mejor utilización de los recursos con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida. Los referentes normativos con impacto en los principios de eficacia y calidad que justifican la creación de la planta de empleo temporal, se enuncian a continuación:

- En el Decreto 1227 de 2005. Título VII, reformas de plantas de empleos, compilado en el Decreto 1083 de 2015, enuncia que las reformas de plantas están fundadas en necesidades del servicio que ameriten la creación de empleos a causa del mejoramiento de la prestación de servicios y por la redistribución de funciones y cargas de trabajo. El Decreto 1227 de 2005 actualizado en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En el Libro II, Parte II, Título I, Capítulo 1 y 2, se reglamenta los empleos de carácter temporal y las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.
- La Circular Conjunta Externa 100-003 de 2013 emitida por el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, resalta la importancia de implementar plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional y territorial, con el fundamento de "garantizar los derechos laborales de los trabajadores, ajustar las necesidades de recurso humano a la demanda de servicios a ofertar, haciéndolas competitivas y sostenibles".
- El Decreto 1376 de 2014, por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones, es la norma base para la expedición de la guía para establecer empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como resultado del precitado estudio que tuvo en cuenta los históricos de contratación de la entidad tanto por Por medio de empresas se servicios temporales como por contratos de prestación de servicios y de acuerdo Planeación institucional de desarrollo de servicios, el personal requerido es el siguiente:

| Denominación Cargo | Profesión | Número de Cargos | Código Cargo | Grado Salarial | Horas/día-Cargo |
|--------------------|-----------|------------------|--------------|----------------|-----------------|
|--------------------|-----------|------------------|--------------|----------------|-----------------|

Nivel Directivo

Nivel Asesor

Nivel Profesional

| | | | | | |
|---|-----------------------|----|-----|----|---|
| Enfermera | | 15 | 243 | 11 | 8 |
| Médico General | | 7 | 211 | 40 | 8 |
| Profesional Universitario Área de salud | Terapeuta ocupacional | 2 | 237 | 3 | 8 |
| Profesional Universitario Área de salud | Auditor Medico | 1 | 237 | 10 | 8 |
| Profesional Universitario Área de salud | Bacteriólogo | 1 | 237 | 9 | 8 |

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

| Denominación Cargo | Profesión | Número de Cargos | Código Cargo | Grado Salarial | Horas/día-Cargo |
|------------------------------|-----------------------|------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Subtotal | | 26 | | | |
| Nivel Técnico | | | | | |
| Técnico área de salud | Terapeuta Ocupacional | 1 | 323 | 4 | 8 |
| Nivel Asistencial | | | | | |
| Auxiliar Área de Salud | Enfermería | 40 | 412 | 6 | 8 |
| Auxiliar Administrativo | Facturación | 4 | 407 | 4 | 8 |
| Auxiliar Área de Salud | Farmacia | 1 | 412 | 4 | 8 |
| Auxiliar Área de Salud | Laboratorio | 1 | 412 | 4 | 8 |
| Auxiliar servicios generales | Mantenimiento | 3 | 470 | 3 | 8 |
| Conductor | | 1 | 480 | 3 | 8 |
| Subtotal | | 51 | | | |
| Totales | | 77 | | | |

Para la creación de la planta de empleos temporales, en el precitado estudio se plantearon tres escenarios graduales, uno en el cual se creaba para auxiliares de enfermería que son el perfil de mayor demanda histórica debido al quehacer misional de la Empresa, un segundo escenario en que se formaliza a todo el personal asistencia y un tercer escenario en que se formaliza toda la planta requerida incluyendo personal administrativo, pero desde la viabilidad financiera se encontró que debido a la situación económica y presupuestal de la E.S.E. el escenario en el que se formaliza toda la planta incluido el personal administrativo no es viable. Por lo que se presentan los dos primeros escenarios para concepto técnico por parte de la Secretaría de Salud de Boyacá, de la cual se recibió la recomendación de presentar el único escenario de formalizar al personal auxiliar de enfermería.

Debido a la difícil situación financiera que vive el sector salud del país en especial por la dificultad de recuperación de cartera de las IPS a las EPS por concepto de la prestación de servicios de salud, de la cual no es ajena la E.S.E. CRIB, durante la vigencia 2021 se vivió una situación particular de falta de liquidez en la Empresa, situación que fue acentuada por la liquidación de la EPS Comparta que quedó debiendo más de mil cien millones de pesos, aunado al no reconocimiento del pago de los pacientes en condición crónica por parte de la EPS Comfamiliar Huila. Estas situaciones hicieron que no fuera posible hacer una destinación presupuestal para la creación de la planta de empleos temporales, por lo que se adelantaron dos mesas de trabajo con el Ministerio del Trabajo con el fin de dar cumplimiento a este importante proyecto, pero tomando en cuenta la realidad financiera de la Empresa, de la cual se concluyó en la primera mesa que para la vigencia 2022 se podría formalizar 6 auxiliares de enfermería, finalmente en la segunda mesa en el mes de diciembre de 2021 y teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para la presente vigencia se concluye y se llega al compromiso de formalizar 3 auxiliares de enfermería.

3. MARCO NORMATIVO:

- Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"
- Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

- Decreto 1227 de 2005 ARTÍCULO 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"
- Decreto 1083 de 2015 ARTICULO 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.
- Decreto 1785 de 2014 ARTÍCULO 2.2.5.3.1 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".
- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 300-7. Determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo; crear los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del departamento y autorizar la formación de sociedades de economía mixta.
- Ley 10 de 1990. Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Título II – Capítulo III. Régimen de las Empresas Sociales del Estado.
- Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- 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. Artículo 21. Empleos de carácter temporal y Artículo 46. Reformas de plantas de personal.
- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Artículo 13. Acuerdo de formalización laboral.
- Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- Ley 1751 de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

X 

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-I04 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

- Ley 1966 de 2019. Por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia en el Sistema de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1876 de 1994. Reglamenta los artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993. Capítulo II – Artículo 11-6, aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente.
- Acuerdo 002 de 1997. Junta Directiva de la E.S.E CRIB. Por el cual se adopta el reglamento interno de la E.S.E y sus funciones, dentro de las cuales se dispuso, "aprobar el proyecto de planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por el gerente de la entidad".
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Título VII. Reformas de las plantas de empleos. Compilado en el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 785 de 2005. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Sentencia C-614 de 2009. Prohibición de celebración de contrato de prestación de servicios para ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución.
- Decreto 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 228. Reformas de planta de personal. Modifica el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.
- Sentencia C-171 de 2012. Potestad de contratación otorgada a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros-exequibilidad condicionada/sentencia de constitucionalidad condicionada-aplicación del principio pro legislatore. La Sala evidencia en este caso, la necesidad de incorporar al entendimiento de la norma acusada, la única interpretación constitucional posible de la misma, de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia de este Alto Tribunal, según la cual, la potestad de contratación otorgada por el precepto demandado a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la entidad o cuando se requieran conocimientos especializados.
- Circular Conjunta Externa 100-003 de 2013. Ministerio de Salud. Empleos Temporales.
- Decreto 1376 de 2014. Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2484 de 2014. Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
- Circular 005 de 2014. Comisión Nacional del Servicio Civil. Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
- Resolución 2003 de 2014. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Libro II, Parte II, Título I, Capítulo 1 y 2, se reglamenta los empleos de carácter

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|---------|-------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-I04 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

temporal y las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.

- Circular Conjunta 100-03 de 2015. Competencia para establecer la escala salarial aplicable a los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de orden territorial.
- Acuerdo 012 de 2016. Por medio del cual se aprueba un estudio técnico y financiero para la creación de una planta de personal temporal y se toman otras determinaciones.
- Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Ordenanza 053 de 2018. Por la cual se fijan las escalas de remuneración de los empleos públicos de las Empresas Sociales del Estado del orden departamental y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo 004 de 2019. Por medio del cual se aplica el incremento salarial al plan de cargos y asignaciones, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 de la E.S.E CRIB.
- Acuerdo No. 100.03.01.05 de 2020. Por medio del cual se aplica el incremento salarial al plan de cargos y asignaciones, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 de la E.S.E CRIB.
- Circular 007 de 2020. Procuraduría General de la Nación. Para: Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Autoridades Nacionales, Departamentales, Distritales y Municipales del sector de la salud; Directores, Gerentes y/o funcionarios responsables de las Empresas Sociales del Estado. El Procurador General de la Nación, en ejercicio de la función preventiva y de control de gestión prevista en la Constitución Política, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley 262 de 2000, en consideración a lo previsto en las Leyes 715 de 2001, 734 de 2002, 909 de 2004, 1233 de 2008, 1429 de 2010, 1438 de 2011, 1450 de 2011, 1610 de 2013, 1751 de 2015, 1955 de 2019 y 1966 de 2019 y a lo definido y ordenado en las sentencias de las altas Cortes sobre Trabajo Decente en la Administración Pública, previene a todas las autoridades del orden Nacional y Territorial para que cumplan con la normatividad vigente y la jurisprudencia señalada, en atención a los siguientes antecedentes...

4. DEFINICIONES:

Concurso

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

(6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

Período de Prueba

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las cualidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

Reclutamiento

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Especifica

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el periodo de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

5. OBJETIVO GENERAL:

Gestionar las acciones tendientes para proveer el personal requerido para el funcionamiento de la E.S.E. en sus actividades misionales en conformidad con los lineamientos normativos al respecto.

5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:



Garantizar el cumplimiento normativo respecto al mérito en los empleos públicos, inscribiendo las vacantes que tiene la E.S.E. para concurso de méritos con la CNCS.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

- Implementar la planta de empleos temporales para dar cumplimiento a los lineamientos normativos y con fines de formalizar el empleo en la E.S.E. en conformidad con la realidad presupuestal y los compromisos adquiridos con el Ministerio del Trabajo.
- Actualizar el manual de funciones de acuerdo a las necesidades de la E.S.E. y las disposiciones normativas al respecto.

6. PLAN DE ACCIÓN:

De acuerdo con la mencionado en el diagnóstico, se definen las siguientes acciones:

- Implementar la planta de empleos temporales al interior de la E.S.E. (A cargo del equipo directivo de la E.S.E., en conformidad con los compromisos adquiridos con el Ministerio del Trabajo)
- Elaboración de un estudio de cargas laborales en los cargos de la Empresa con el fin de determinar las holguras o necesidades de personal por cargo (Subgerencia administrativa y financiera)
- Actualización del manual de funciones y actualización de plan de cargos (A cargo de la subgerencia administrativa y financiera en mayo de 2021)

6.1. CRONOGRAMA:

| OBJETIVO ESRATEGICO | META | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
|--|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Garantizar el cumplimiento normativo respecto al mérito en los empleos públicos, inscribiendo las vacantes que tiene la E.S.E. para concurso de méritos con la CNCS. | Inscribir las vacantes de la E.S.E. para concurso de méritos con la CNCS | | X | X | | | | | | | | | |
| Implementar la planta de empleos temporales para dar cumplimiento a los lineamientos normativos y con fines de formalizar el empleo en la E.S.E. en conformidad con la realidad presupuestal y los compromisos adquiridos con el Ministerio del Trabajo. | Implementar la planta de empleos temporales al interior de la E.S.E | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| Actualizar el manual de funciones y competencias que responda a las necesidades institucionales que propenda por el mejoramiento de los procesos institucionales. | Elaborar estudio de cargas laborales en los cargos de la E.S.E. | | | | | | | X | X | X | | | |
| | Actualización del manual de funciones y competencias y actualización del plan de | | | | | | | | | | X | X | X |

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad



FORMATO

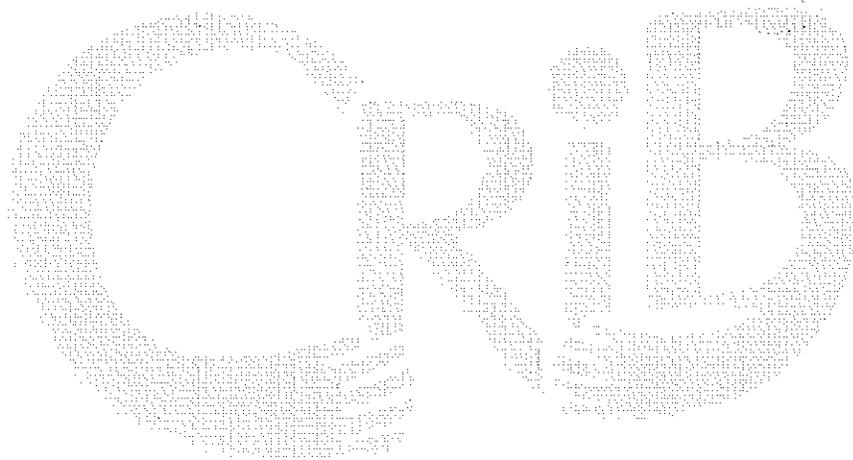
VERSION: 1

CODIGO: CM-GC-104

ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL

FECHA: 31/01/2022

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | cargos (A cargo de la subgerencia administrativa y financiera, en mayo de 2021) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



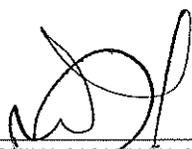
Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S. S. F

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|---------|-------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

7. APROBACION

La gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá aprueba el Plan de previsión de recursos humanos a los treinta y uno días (31) días del mes de enero de dos mil veinte dos (2022).



ZULMA CRISTINA MONTAÑA MARTINEZ
Gerente E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

X

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

| | | |
|--|----------------|--------------------------|
|  | FORMATO | VERSION: 1 |
| | | CODIGO: CM-GC-104 |
| ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | | FECHA: 31/01/2022 |

| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|--|--|---|
| Nombre: Segundo Jacinto Pérez Archila Cargo: Subgerente administrativo y financiero Fecha: 28/01/2022 | Nombre: Diego Fernando Rivera Castro Cargo: Asesor Planeación Fecha: 28/01/2022 | Nombre: Zulma Cristina Montaña Martínez Cargo: Gerente Fecha: 31/01/2022 |

CONTROL DEL DOCUMENTO

| MODIFICACIONES | | | | | | |
|------------------|---------------|--------------|------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| VERSION ANTERIOR | NUEVA VERSION | FECHA CAMBIO | DESCRIPCION DEL CAMBIO | ELABORO | REVISO | APROBÓ |
| | 1 | 22/01/2021 | Creación del documento | Blanca Nubia Vásquez Moreno. | Diego Fernando Rivera Castro. | Zulma Cristina Montaña Martínez. |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| LOCALIZACION DEL DOCUMENTO | | | |
|----------------------------|---|------------------|--------------------------|
| CODIGO | NOMBRE | COPIAS | UBICACIÓN |
| CMC-GC-103 | INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | ORIGINAL | Oficina de Calidad |
| CMC-GC-103 | INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL | COPIA CONTROLADA | Sistema de Consulta MIPG |
| | | | |

Centro de Rehabilitación
 Integral de Boyacá S. S. E.

