

PL_01_GH-1 v3



PLAN ANUAL DE VACANTES

TALENTO HUMANO

2020

CONTROLADA

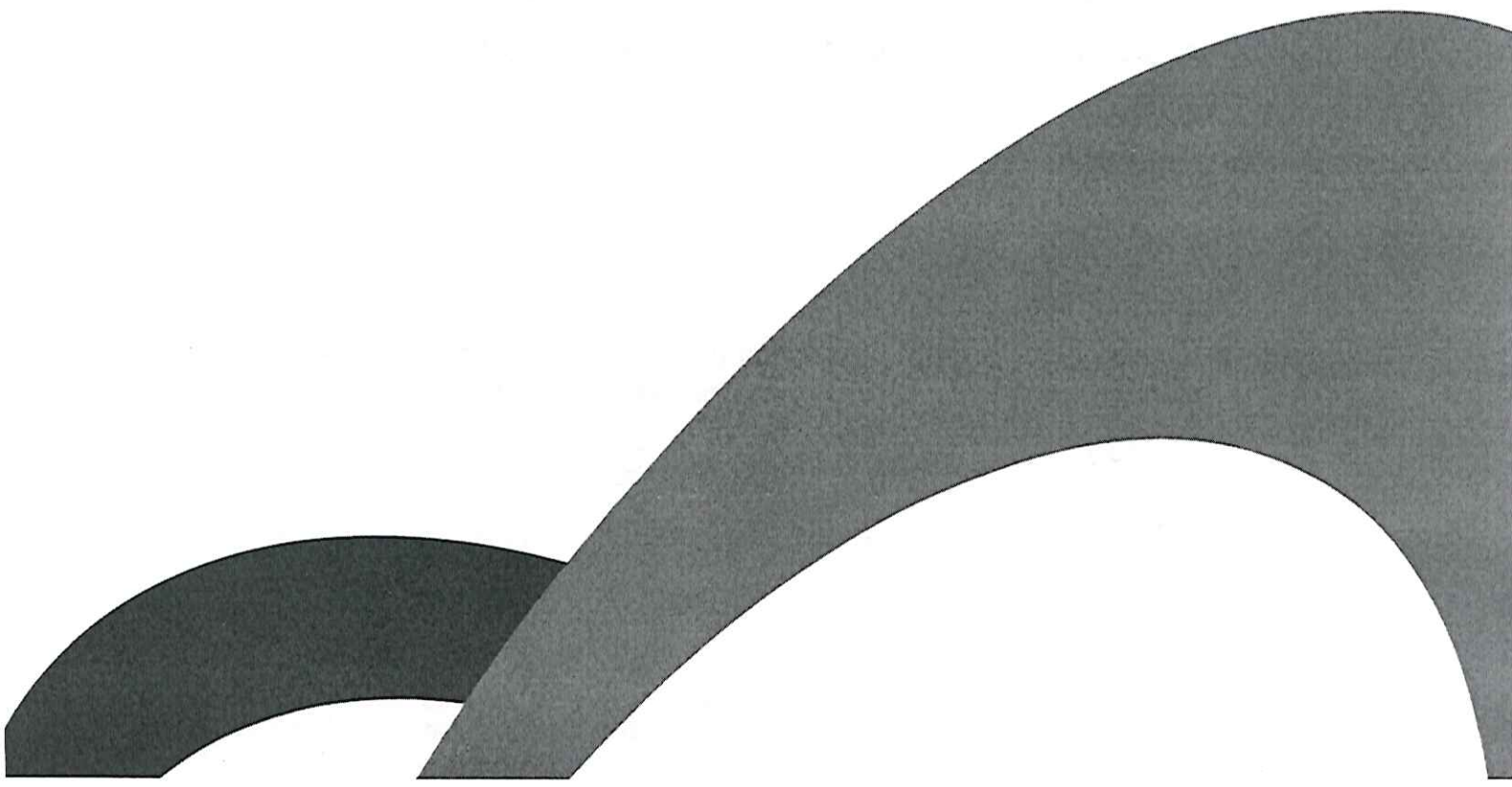


TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO..... 2

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVOS 4

2.1. OBJETIVO GENERAL 4

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

3. MARCO LEGAL..... 4

4. CONCEPTOS..... 5

4.1. Empleo público 5

4.2. Clasificación según la naturaleza de sus funciones 6

4.3. Vacancia..... 6

5. ALCANCE..... 8

6. RESPONSABILIDAD..... 8

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS 8

7.1. Provisión de vacantes corto plazo 8

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO 9


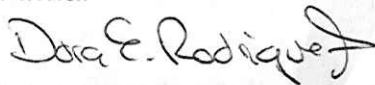

9. PLANTA ACTUAL DE ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGÜÍ..... 10

9.1 Planta de cargos: 10

9.2 . Planta de cargos de acuerdo con el tipo de nombramiento y vacancia..... 11

10. PROYECCIÓN VACANCIA DE EMPLEOS A DICIEMBRE DE 2020 13

TABLA GUÍA 14

Elaboró: Paola Palacio Líder Talento Humano	Revisó: Dora Elena Rodríguez A. Profesional de Calidad	Aprobó: Carlos Fredy Carmona R. Gerente
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 2020-01-27	Fecha: 2019-01-28	Fecha: 2019-01-29



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la ESE Hospital San Rafael de Itagüí, 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 E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias, esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generan otras.

El plan anual de vacantes se realiza de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y normatividad que regule la materia.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, actualizar la información relacionada con el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva estén provistos o no, de la planta estructural de la ESE Hospital San Rafael de Itagüí, y con ello poder contar con el número exacto de la oferta de empleos con la que se cuenta.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes para la ESE Hospital San Rafael de Itagüí es el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: "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. Literal c) Artículo 3º, 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia de Principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el modelo integrado de planeación y gestión.

Ley 1960 de 2019, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Circular 117 de 2019, de la Comisión Nacional del Servicio Civil

4. CONCEPTOS

4.1. Empleo público

El artículo 2º del Decreto 770 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.

4.2. Clasificación según la naturaleza de sus funciones

según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales,

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4.3. Vacancia

Es cuando un cargo no cuenta con un titular, esta puede ser:

A. Vacancia definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.'
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

B. Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

5. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en cuanto a la 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.

6. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponden al líder de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí o quien haga sus veces.

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

El líder de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes y actualizará el plan 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 en una base de datos creada para tal fin.

7.1. Provisión de vacantes corto plazo

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará actualización de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera se realizará a través de encargo o

nombramiento provisional conforme a lo estipulado en la Ley 1960 de 2019.

Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien éste haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de! medio que esta indique. Las entidades a través de la aplicación SIMO que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC El registro de la "OPEC" corresponde al reporte , de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte. Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación SIMO la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad.

7.2. Provisión de vacantes a mediano plazo

Para la vigencia 2020, se queda pendiente de convocatoria a concurso de meritos con lista de elegibles que abra la CNSC. Se realizará inscripcion en la OPEC de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva esten provistos o no.

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta para estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, esto con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o

temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, 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.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9. PLANTA ACTUAL DE ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGÜÍ

La ESE Hospital San Rafael de Itagüí, cuenta con la siguiente planta, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

9.1 Planta de cargos:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	DIRECTIVO	085
1	SUBGERENTE (GENERAL)	DIRECTIVO	090
1	SUBGERENTE (SERVICIOS DE SALUD)	DIRECTIVO	090
1	JEFE DE OFICINA (CONTROL INTERNO)	DIRECTIVO	006
1	MEDICO ESPECIALISTA (GINECO OBSTETRA)	PROFESIONAL	213
1	MEDICO ESPECIALISTA	PROFESIONAL	213
6	MÉDICO GENERAL	PROFESIONAL	211

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO
1	MÉDICO GENERAL	PROFESIONAL	211
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIÓLOGO COORDINADOR)	PROFESIONAL	237
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	PROFESIONAL	237
3	ENFERMERO	PROFESIONAL	243
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SUMINISTROS)	PROFESIONAL	219
7	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	ASISTENCIAL	412
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	ASISTENCIAL	412
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	ASISTENCIAL	412
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	ASISTENCIAL	407
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FINANCIERO Y PERSONAL)	ASISTENCIAL	407
1	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440
36			

9.2. Planta de cargos de acuerdo con el tipo de nombramiento y vacancia

DENOMINACION	CODIGO	NUMERO DE EMPLEOS	NOMBRAMIENTO LNYR-CA-PF-PROV	VACANCIA	
				D	T
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	1	PF		
SUBGERENTE (GENERAL)	090	1	LNYR		
SUBGERENTE (SERVICIOS DE SALUD)	090	1	LNYR		
JEFE DE OFICINA (CONTROL	006	1	PF		

INTERNO)					
MEDICO ESPECIALISTA (GINECO OBSTETRA)	213	1	CA		
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	CA	X	
MEDICO GENERAL	211	5	CA		
MEDICO GENERAL	211	2	PROV	X	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO COORDINADOR)	237	1	CA		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	237	3	CA		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (BACTERIOLOGO)	237	1	CA		
ENFERMERO	243	2	CA		
ENFERMERO	243	1	PROV	X	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SUMINISTROS)	219	1	CA		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	412	7	CA		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	412	1	PROV	X	
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE EMFERMERIA)	412	1	CA		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	412	1	CA		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	412	1	CA		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	407	1	CA		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FINANCIERO Y PERSONAL)	407	1	CA		
SECRETARIA	440	1	CA		

De la planta total de la ESE Hospital San Rafael de Itagüí, 2 cargos son de periodo fijo, 2 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción, 32 Cargos son de Carrera



Administrativa de los cuales, 1 se encuentra en vacancia definitiva sin estar ocupados en provisionalidad, este cargo concurso en la convocatoria 426 y se declaro desierto por no haberse inscrito persona alguna al cargo, 2 se encuentran en vacancia definitiva que de igual forma se declararon desiertos en la 426 por que las personas que se inscribieron no cumplían requisitos o no pasaron las pruebas pero ocupados con nombramientos provisionales, 2 se encuentran en vacancia definitiva que no entraron en la OPEC para la convocatoria 426 de 2016 ya que su vacancia se presento estando en proceso dicha convocatoria de igual forma se encuentran provistos en provisionalidad, .

10. PROYECCIÓN VACANCIA DE EMPLEOS A DICIEMBRE DE 2020

La líder de Talento Humano identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2020, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2019:

DENOMINACION	NIVEL	CODIGO	NUMEROS	EMPLEOS PROYECTADOS	TIPO VACANCIA	
					VD	VT
Medico	Profesional	211	2	2	x	
Enfermero	Profesional	243	1	1	x	
Medico Especialista	Profesional	213	1	1	x	
Auxiliar área de la salud (Auxiliar de enfermería)	Asistencia I	412	1	1	x	

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de cargos provistos	Número de funcionarios vinculados / Número total de las Plazas en planta de cargos	Semestral

	* 100	
--	-------	--

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 94%.

Se actualizará semestralmente el Plan de Vacantes.

PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE JUBILACION

El área de talento humano realizó revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos para el 2020 por retiro de cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación por vejez o retiro forzoso, teniendo como resultado que para la vigencia actual de retiro por jubilación que cumplen con la edad, dos funcionarios los cuales tienen reconocimiento de pensión pero aun no solicitan la inclusión en nómina pensional, 3 funcionarios que adelantan proceso judicial para reconocimiento de pensión, 1 funcionario el cual ya tiene edad de retiro forzoso pero no tiene requisitos de pensión y requiere que se respete el mínimo vital.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

TABLA GUÍA

La finalidad de la tabla guía es tener clasificados los cargos vacantes con el perfil, requisitos y competencias correspondientes para brindar una información oportuna y veras.

PLAN ANUAL DE VACANTES																	
ENTIDAD:																	
VACANTES											PLAN DE ACCION						
Cantidad	Dependencia	Grupo Funcional	Codigo	Perfil Del Cargo	Requisitos		Competencias		Proceso			Noveda des	COSTOS(NOMINA,SELECCIÓN, OTROS)	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES			
					Estudio	Experiencia	Basicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo			Nombre actividad	Tiempo	Responsable	

Cantidad

Numero de cargos en vacancia o a proveer

Dependencia

Donde se ubique el cargo

Grupo funcional

Donde se desarrollen las funciones

Costos

Valor nomina o valor convocatorio de concurso de meritos

Programacion actividad

Concurso de meritos, proceso de selección o encargo

Proceso

Estratégico: incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.



Misional: incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado provisto por la entidad en el cumplimiento de su objetivo social o razón de ser.

Operativo: incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y medición, análisis y mejora.

Perfil: en el se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo asi como sus funciones específicas.

Competencias

Basicas Funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que estará en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional.

Comportamentales. Responsabilidad por personal a cargo. Habilidades y aptitudes laborales. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión. Valor