



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Macroproceso	Proceso	Código:
		TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 1 de 9
	PLAN DE VACANTES 2021		Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
			Próxima Revisión: 17052025

PLAN DE VACANTES

2021.



 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 2 de 9
			Fecha Creación: 17052020
PLAN DE VACANTES 2021		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones: I. Por renuncia regularmente aceptada. II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Así mismo, y en concordancia con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, el Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el informe del Plan Anual de Vacantes 2020 en adelante (PAV) de las entidades del Orden Nacional y Territorial, cuyo campo de aplicación se encuentre en la mencionada ley. Dicho informe, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público. De este modo, una vez procesada y analizada la información reportada por las entidades públicas, se presentarán las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la ESE guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollar acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

2. METODOLOGIA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para este fin, el cual contiene las directrices e instrumentos para la elaboración del mencionado plan y su articulación con los planes estratégicos y de previsión de recursos humanos.¹

¹ (Departamento Administrativo de la Función Pública)

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 648 de 2017.

Adicional a lo anterior, para la elaboración de este plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascensos, entre otras.

3. MARCO REFERENCIAL

La carrera administrativa de la ESE. Hospital Octavio Olivares se establece en el marco de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y ascenso al empleo público y a los empleos de carrera, además establecen:

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Específicamente el artículo 24 de la Ley 909 consagra:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño se sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley:

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 4 de 9
			Fecha Creación: 17052020
PLAN DE VACANTES 2021		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. 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”

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC ha expedido circulares al respecto, destacándose las siguientes:

Circular Nro. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria.

Circular Nro. 003 del 11 de junio de 2014, que hace referencia a los “Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular Nro. 005 de 2012 de la CNSC” relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

De conformidad con lo anterior, la ESE realizará adelantos para los trámites respectivos para la provisión de empleos a Carrera Administrativa que se hallan en provisionalidad, actividad que se realiza mediante las figuras de Nombramientos Provisionales.

4. OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico del Hospital.
2. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
3. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
4. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.



Macroproceso	Proceso	Código:
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 5 de 9
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
	PLAN DE VACANTES 2021	Próxima Revisión: 17052025

6. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2021 los empleos vacantes en la ESE y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

7. CARGOS A PROVEER

La ESE cuenta con los siguientes cargos en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2020:

PLANTA DE CARGOS A DICIEMBRE DE 2020		
CARGO	Nro. DE CARGOS	VACANTES DEFINITIVOS
Cargos administrativos		
Gerente	1	0
Subdirector Administrativo	1	0
Auxiliar de Servicios Generales	1	1
Celador	1	0
Auxiliar administrativo	3	0
Cargos asistenciales		
Profesional SSO – Médico	2	0
Auxiliar área salud – Enfermería	2	2
Auxiliar área salud – Consultorio dental	1	0
Auxiliar área salud – Vacunador	1	0
Auxiliar área salud – Enfermería	4	0
Auxiliar área salud – Promotoras Rural	5	0
Personal Servicio - Médico	1	0
Técnica área Salud - Higiene	1	0
Total	24	3

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes temporales o definitivas que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

8. METODOLOGIA DE PROVISION

El plan anual de vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El coordinador del grupo de talento humano o a quien se designe, proyectara los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 6 de 9
			Fecha Creación: 17052020
PLAN DE VACANTES 2021		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

cada vez que ocurra una vacante definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

8.1 Metodología de provisión a corto plazo

8.1.1 SELECCIÓN

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

8.1.2 MOVILIDAD

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se procede cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir. En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- ♣ Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio. el mismo surtirá efecto con un memorando por parte del Gerente del Hospital.
- ♣ Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

8.1.3 PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004:

8.1.4 MÉRITO.

A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

9. CUMPLIMIENTO.

Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 7 de 9
			Fecha Creación: 17052020
PLAN DE VACANTES 2021		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

10. EVALUACIÓN.

El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

11. PROMOCIÓN DE LO PÚBLICO.

Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

12. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

Decreto único reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, mediante el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función pública.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de la planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a través de las diferentes circulares y acuerdos.

13. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

- ♣ El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleados de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.
- ♣ Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).
- ♣ Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E. solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 8 de 9
			Fecha Creación: 17052020
PLAN DE VACANTES 2021		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

- ♣ Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 que establece:
 - * Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedoras a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.
 - * La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.
 - * Para abordar estas situaciones de retiro del servicio público 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. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se occasionen por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la ESE, por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.



Macroproceso	Proceso	Código:
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 9 de 9
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
	PLAN DE VACANTES 2021	Próxima Revisión: 17052025

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
16/11/2021	01	Creación del documento.	Alba Arbeláez

REVISO	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente