



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ LA CELIA RISARALDA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

CARLOS ANDRES POSADA BUITRAGO
Gerente

ENERO 2021



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2.OBJETIVO.....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCALNCE.....	4
4. CONCEPTOS BASICOS	4
5. PLAN ANUAL DE VACANTES	5
5.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA	6
5.2 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	6
5.3 CARGOS VACANTES.....	7
5.4 CARGOS VACANTES PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD.....	7
6. METODOLOGIA DE PROVISION.....	7
8. PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE JUBILACIÓN.....	8
9. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
9.1 PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA	9
MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS	
9.2 PROVISION DE EMPLEOS VACANTES.....	9
10 DEFINICIONES Y SIGLAS.....	9
10.1 DEFINICIONES.....	9
10.2 SIGLAS.....	10



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San José de La Celia que permite tener de manera actualizada las vacantes de planta de personal temporal o definitiva y la forma de vinculación; 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 presta el Hospital, mejorando los procesos de la gestión administrativa y asistencial, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo público.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes. El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Hospital San José de La Celia con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

2. OBJETIVO

Informar anualmente cómo se encuentra la planta de La ESE Hospital San José, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la prestación del servicio en la entidad.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004
- Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes

3. ALCANCE

Este documento contempla las vacantes temporales y definitivas de la planta global de La ESE Hospital San José de La Celia y está dirigido a todos los grupos de interés.

4. CONCEPTOS BASICOS

Según la naturaleza 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, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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

b) 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

c) 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

Carrera 2 N° 5-62 La Celia – Risaralda.
Cel. 3127770183 – 3183906188



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

d) 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.

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

5. PLAN ANUAL DE VACANTES

5.1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE Hospital San José de La Celia Risaralda, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Son funciones de la Junta Directiva de la Entidad, entre otras:” Aprobar los Manuales de Funciones y competencias para su posterior a adopción por la autoridad competente”.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional mientras se realiza la convocatoria a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



5.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta actual de La ESE Hospital San José, esta soportada en el Acuerdo 003 de fecha 23 de diciembre de 2010 en su artículo 3 con un total de 15 cargos, distribuidos por nivel jerárquico de la siguiente forma:

Denominación (decreto 785 de 2005)	Código	Grado	Nro Cargos	Clasificación
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente	085	01	1	Periodo fijo
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Área de la Salud (Bacteriología)	237	01	1	Carrera administrativa
NIVEL TÉCNICO				
Técnico Administrativo (Estadístico)	367	01	1	Carrera administrativa
Técnico Operativo (Presupuesto)	314	02	1	Carrera administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Secretaria Ejecutiva	425	06	1	Carrera administrativa
Auxiliar Administrativo (Cajero)	407	02	1	Carrera administrativa
Auxiliar Administrativo (Facturación)	407	05	1	Carrera administrativa
Auxiliar Área de Salud (Auxiliar de Enfermería)	412	04	6	Carrera administrativa
Auxiliar Área de Salud (Auxiliar de Odontología)	412	03	1	Carrera administrativa
Auxiliar Área de Salud (Promotor)	412	01	1	Carrera administrativa
TOTAL CARGOS			15	



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2

5.3 CARGOS VACANTES EN LA ESE HOSPITAL SAN JOSE DE LA CELIA: 0

5.4 CARGOS VACANES PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD: 4

Denominación (decreto 785 de 2005)	Código	Grado	Nro Cargos	Estado
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Área de la Salud (Bacterióloga)	237	01	1	Provisionalidad
NIVEL TÉCNICO				
Técnico Operativo (Presupuesto)	314	02	1	Provisionalidad
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	02	2	Provisionalidad

6. METODOLOGIA DE LA PROVISION

El Proceso de Gestión Humana de La ESE Hospital San José de La Celia, a través de la OPEC, tiene reportadas 4 vacantes; y dentro de su planta de personal que actualmente se encuentra aprobada, no cuenta con empleos de libre nombramiento y remoción.

La provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal se podrán proveer a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa y de manera definitiva a través de concurso de meritos de acuerdo con la Ley 909 de 2004, Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán anualmente o antes si las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

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, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad. Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente. El Hospital San José de La Celia, respeta el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública OPEC a través del sistema SIMO.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a)** Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará la oficina de Talento Humano
- b)** Se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c)** Desde el área de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d)** El Gerente de la ESE siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e)** Desde la oficina de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f)** Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, la oficina de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g)** Desde la oficina de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

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

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de cargos provistos	$\frac{\text{Nro de funcionarios vinculados}}{\text{Nro total de vacantes}} * 100$	Mensual



8. PROYECCIÓN DE RETIRO POR EDAD DE JUBILACIÓN

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas, reglada de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley.

Se llevó a cabo revisión de hojas de vida de los funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos para la vigencia 2021-2024 por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez, teniendo como resultado lo siguiente:

VIGENCIA	
2021	1
2022	1
2023	2

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.

9. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

9.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Se espera reportar las 4 vacantes actuales cuando la CNSC abra nueva convocatoria y así dar provisión por merito con lista de elegibles.

CARGOS OFERTADOS OPEC EN SIMO	
PROFESIONAL	1
ASISTENCIAL	2
TECNICO	1

9.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES. Los empleos vacantes serán provistos en periodo de prueba por un término de seis meses y los cargos vacantes de carrera que surten posterior a los reportados a la CNSC serán provistos de la lista de elegible y excepcionalmente a través del nombramiento provisional cuando la lista se haya agotado.



10. DEFINICIONES Y SIGLAS

10.1. DEFINICIONES

10.1.1. Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 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.

10.1.2. Encargo: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

10.1.3. Provisional: procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

10.2. SIGLAS

10.2.1. SIGEP: Sistema de información y Gestión del Empleo Público al servicio de la Administración pública.

10.2.2. DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

10.2.3. CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

10.2.4. OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

10.2.5. SIMO: sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad