



PLAN ANUAL DE VACANTES

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

VIGENCIA 2018



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
4. DIAGNÓSTICO	6
5. MARCO LEGAL	7
6. METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	9
7. VACANTES 2018 POR NIVEL	10
8. BIBLIOGRAFIA	13
9. ANEXOS.....	14



1. INTRODUCCIÓN

Conforme a los lineamientos establecidos por la Constitución Política de Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que regulan los diferentes escenarios de vinculación y mantenimiento de los Servidores Públicos, se hace necesario establecer el Plan Anual de Vacantes del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo – Empresa Social del Estado.

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, en este contexto la planeación del talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos estratégicos.

El Plan Anual de Vacantes del Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E, se toma como un instrumento de gestión del empleo público y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano. Además, la dimensión del Talento Humano se sitúa como el aparte más importante del nuevo modelo de integración de gestión como lo es MIPG que propone el gobierno nacional, el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo lo acoge y lo integra a la operación de sus procesos.



2. OBJETIVO

Gestionar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y dar trámite respectivo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los empleos en vacancia, determinando cada caso, identificando denominación del cargo, código, grado.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios
- Contar con una estrategia permanente de provisión definitiva de empleos, a través del mérito en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil



3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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”.

Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Código: El código es una identificación numérica del empleo en un nivel jerárquico determinado, que comprende 4 dígitos en el orden nacional y 3 dígitos en el orden territorial. El primer dígito identifica el nivel jerárquico del empleo y para el orden nacional los tres dígitos siguientes corresponden a la denominación del cargo, dentro del respectivo nivel jerárquico. En el caso de empleos de orden territorial son los dos dígitos siguientes

Grado: Está constituido por dos dígitos que acompañan el código del empleo y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia Temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

Encarao: Desianación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

Nombramiento en Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.



4. DIAGNÓSTICO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, realizó en los términos y modo establecidos, los informes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera administrativa, como es el caso del cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el Sistema SIMO, la cual permitirá realizar una correcta administración de la información de las convocatorias.

Así mismo se firmó el Proyecto de Acuerdo por el cual se convoca a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

Actualmente el Hospital tiene presupuestado los recursos para la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, la cual fue suspendida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según oficio con Radicación No. 20182110097641 del 08 de febrero de 2018



5. MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. El Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

"ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera



Es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal, en este orden de ideas el Hospital La Buena Esperanza se acoge a las estrategias nacionales para definir y determinar a través de su plan anual de vacantes los empleos públicos a ser provistos para el desarrollo de su gestión institucional y garantizar la adecuada prestación de los servicios

De igual forma el Hospital cuenta con los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño de los empleos que se encuentren en vacancia, los cuales se establecen en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales aprobado mediante Acuerdo No. JDH-001-001-010 del 27 de julio de 2016.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



6. METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La oficina de Talento Humano elaborará durante el primer mes del año, el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará la información cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 o los actos administrativos que la modifiquen o adicionen.

La entidad provee los empleos públicos vacantes de manera definitiva o transitoria a través de encargo o nombramiento provisional, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 del 2017. El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo establecido en el Manual de Funciones. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño.

Que así mismo se tiene en cuenta lo dispuesto en la Circular No.003 del 11 de junio de 2014, en la cual la Comisión Nacional del Servicio Civil — CNSC —informa los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Honorable Consejo de Estado, mediante el cual se suspendió provisionalmente apartes del Decreto No. 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC, cuyos efectos son de obligatorio cumplimiento, e informa que a partir del 12 de junio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente, por lo que el nominador puede proveer la vacante en forma definitiva o temporal según el caso.

De acuerdo a las situaciones administrativas que se presenten, la entidad reportará de manera semestral, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la relación de las provisiones transitorias en empleos de vacancia definitiva bajo la modalidad de encargo, nombramientos en provisionalidad y prórrogas a los mismos.

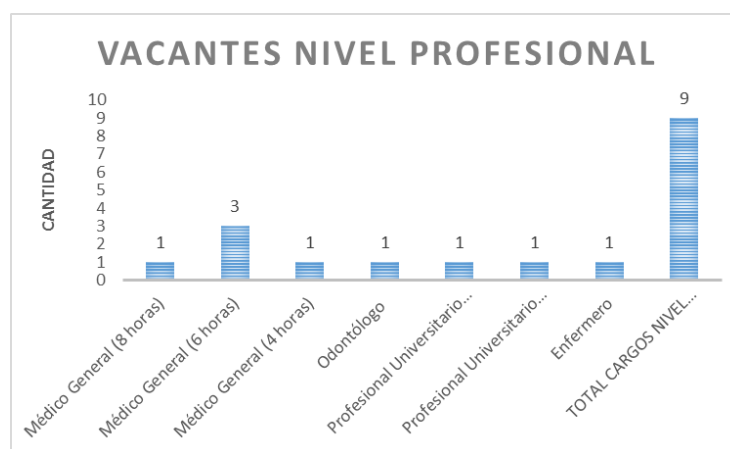
Una vez se presenten renunciaciones definitivas de los empleados de Carrera Administrativa, se procederá con la cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.



Este Plan es un instrumento transversal, que antecede la provisión de los empleos públicos, los cuales se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

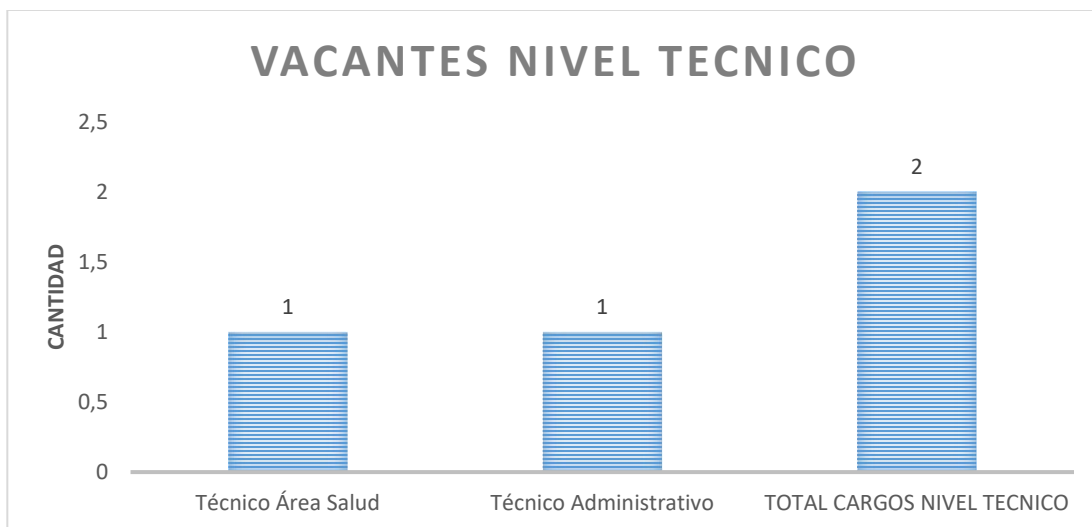
7. VACANTES 2018 POR NIVEL

CODIGO CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	No. DE CARGOS	SALARIO
NIVEL PROFESIONAL			
211	Médico General (8 horas)	1	\$ 6,485,219
211	Médico General (6 horas)	3	\$ 4,863,915
	Médico General (4 horas)	1	\$ 3,242,611
214	Odontólogo	1	\$ 2,601,415
219	Profesional Universitario (Administrador Empresas)	1	\$ 4,420,431
237	Profesional Universitario Área Salud	1	\$ 4,512,046
243	Enfermero	1	\$ 4,337,321
TOTAL CARGOS NIVEL PROFESIONAL		9	

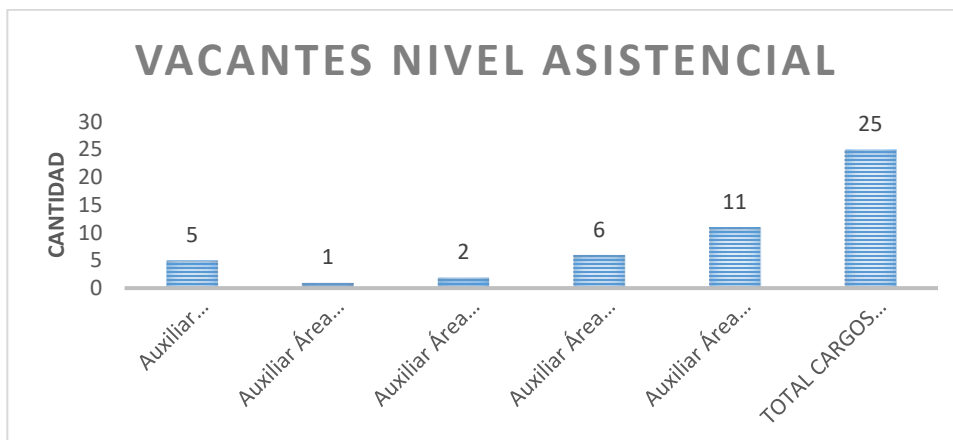




CODIGO CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	No. DE CARGOS	SALARIO
NIVEL TECNICO			
323	Técnico Área Salud	1	\$ 2,722,574
367	Técnico Administrativo	1	\$ 2,731,469
TOTAL CARGOS NIVEL TECNICO		2	



NIVEL ASISTENCIAL			
407	Auxiliar Administrativo	5	\$ 1,923,238
412	Auxiliar Área Salud (Odontología)	1	\$ 1,999,824
412	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	2	\$ 1,962,279
412	Auxiliar Área Salud (Promotoras)	6	\$ 1,790,209
412	Auxiliar Área Salud (Enfermeras)	11	\$ 2,378,796
TOTAL CARGOS NIVEL TECNICO		25	



NIVEL	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
ASISTENCIAL	25
TOTAL CARGOS VACANTES	36



NOTA ACLARATORIA: Los cargos vacantes de los empleos del nivel profesional, técnico y asistencial se encuentran provistos en Provisionalidad y están en la oferta de empleos que la Comisión Nacional del Servicio Civil establece para tal fin.



8. BIBLIOGRAFIA

- República de Colombia, Constitución Política 1991
- Ley 190 de 1995: Estatuto Anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos.
- Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir
- 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
- Decreto 770 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- Comisión Nacional del Servicio Civil: Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014. "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 No. 005 de 2012 de la CNSC"; Circular No. 2016000000037 del 18 de mayo de 2016, Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa; Circular No. 2016000000057 del 22 de septiembre de 2016, Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de Carrera Administrativa - Concurso de méritos.
- Decreto 785/05. Art. 2 (Competencias Laborales, funciones y requisitos), Art. 15. (Nomenclatura de Empleos)
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG.



9. ANEXOS

1. Reporte Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el Sistema SIMO
2. Informes semestrales provisiones transitorias en empleos de vacancia definitiva
3. Oficio cancelación de Registro Público de Carrera Administrativa.