

Tabla de contenido

Introducción

1. Objetivo

1.1 Objetivos específicos

2. Alcance

3. Responsables

4. Marco normativo

5. Proceso de construcción

5.1 Planta de personal actual

5.2 Vacantes

5.3 Formas de provisión

5.3.1 Empleos de libre nombramiento y remoción

5.3.2 Empleos de carrera administrativa

6. Seguimiento

7. Recursos

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 Art. 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan anual de Vacantes. El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva

La E.S.E. Hospital Carisma en aras de seguir el enfoque que la ley dicta, toma el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección, además de brindar la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

1. OBJETIVO

Para la vigencia 2021 el Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Carisma, 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 en la institución; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Programar la provisión de los empleos con vacancia, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

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

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes pretende tener un acogimiento de todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Carisma, por ende, se llevará a cabo teniendo en cuenta:

- El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- 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.

3. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Gestión Humana, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

En particular, el citado Grupo es responsable de:

- Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y de los nombramientos provisionales.
- Elaborar los proyectos de los actos administrativos de nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de nombramientos.
- Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.
- Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre todas las novedades causadas en la E.S.E. Hospital Carisma.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, las obligaciones constitucionales y legales del plan de provisión y demás disposiciones.
- **Guía DAFP** “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.
- **Ley 489 de 1998**, por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 2482 de 2012**, artículo 3 literal c).
- **Decreto 648 de 2017**, por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.
- **Guía DAFP – Planeación de los Recursos Humanos**, “Lineamientos de política, estrategias y orientación para la implementación”.

5. PROCESOS DE CONSTRUCCIÓN

5.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Tabla actual de personal de la E.S.E Hospital Carisma

Nº CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Gerente	085	02
3 (tres)	Asesores	105	02
1 (uno)	Asesor Jurídico	115	02
11 (once)	Auxiliar Administrativo	407	02

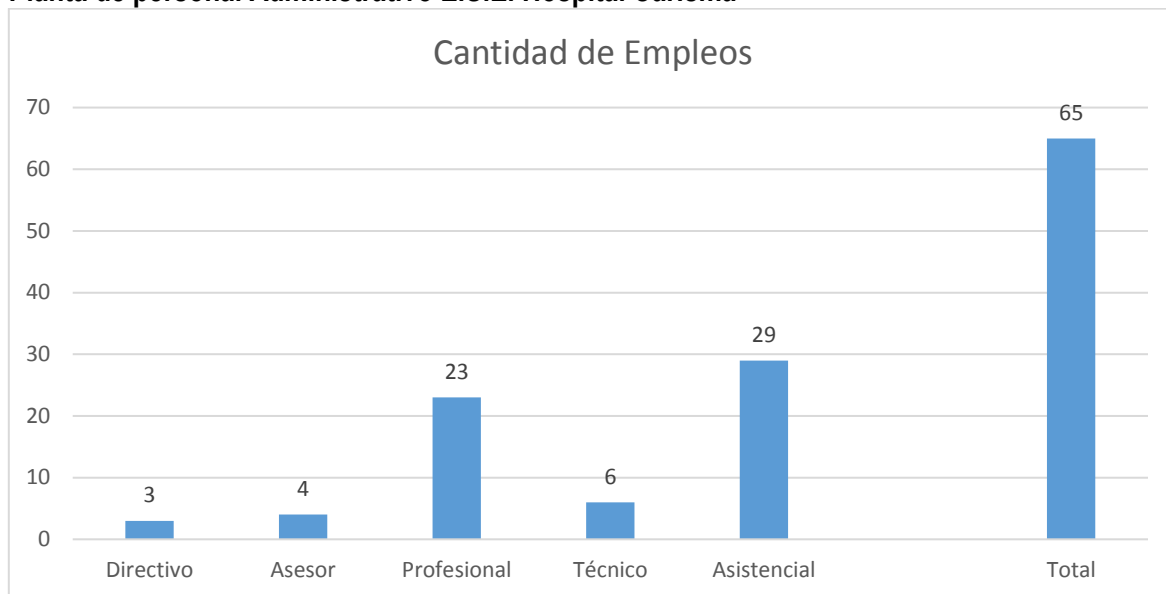
Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma

2 (dos)	Auxiliar Administrativo Consulta Externa	407	08
13 (trece)	Auxiliar de Enfermería	412	05
1 (uno)	Auxiliar de Enfermería (Carrera)	412	12
1 (uno)	Conductor	480	01
4 (cuatro)	Enfermero	243	02
1 (uno)	Enfermero Coordinador	243	05
1 (uno)	Médico Especialista en Farmacodependencia	213	12
2 (dos)	Médico Especialista en Psiquiatría	213	08
1 (uno)	Médico Especialista en Psiquiatría	213	12
1 (uno)	Médico General	211	05
2 (dos)	Profesional Universitario	219	01
6 (seis)	Profesional Universitario	219	02
1 (uno)	Profesional Universitario	219	03
3 (tres)	Profesional Universitario Salud	237	02
1 (uno)	Secretaria Gerencia	440	08
2 (dos)	Subdirector	070	01
5 (cinco)	Técnico Administrativo	367	01
1 (uno)	Técnico Área de la Salud	323	01
1 (uno)	Tesorera	201	01
65	Total, Cargos Planta personal de la E.S.E. Hospital Carisma		

Tabla distribución de la planta de personal E.S.E. Hospital Carisma

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	3	4.62%
Asesor	4	6.15%
Profesional	23	35.38%
Técnico	6	9.23%
Asistencial	29	44.62%
Totales	65	100 %

Planta de personal Administrativo E.S.E. Hospital Carisma



Lo anterior indica que la Planta de Personal está compuesta por 46.15% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 53.85% no. Existen 15 empleos de libre nombramiento y remoción, del nivel directivo 2, del nivel asesor 3, del nivel profesional 7, del nivel asistencial 2 y del nivel técnico 1; así como 47 empleos en provisionalidad; 2 empleos de periodo y 1 de carrera administrativa.

Ocupación de planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma con corte a Dic. 31 de 2020.

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivo	2
Asesor	4
Profesional	20
Técnico	5
Asistencial	25
Vacantes	9
Totales	65

La planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma, con corte a 31 de diciembre de 2020 refleja una ocupación de 56 empleos equivalente al 86.15% del total y 9 empleos vacantes que representan el 13.85% del total de la planta de personal.

Es decir, que 56 empleos se encuentran ocupados con nombramientos ordinarios realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción; con nombramientos en empleos de carrera administrativa producto de la realización de concurso meritocrático, con nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa y en empleos temporales, distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en Vacancia Definitiva
Nombramiento Ordinario	9	9	0
Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1	0
Nombramiento Provisional	46	0	46
Totales	56	10	46

5.2. VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de diciembre de 2020, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-. Así las cosas, en este, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

A 31 de diciembre de 2020, la planta de personal administrativo de la E.S.E. Hospital Carisma, tenía tres (3) vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción y seis (6) vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa; es decir, tenía en total nueve (9) vacantes definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción, se discriminan así:

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN					
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Estado actual de la vacante
1	Administrativa	Subdirector Científico	070	01	1 empleo vacante sin proveer
1	Administrativa	Técnico	367	01	1 empleo vacante sin proveer
2	Administrativa	Profesional	219	02	2 empleo vacantes sin proveer
4	TOTAL, CARGOS LNYR VACANTES DEFINITIVAS				

VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

A 31 de diciembre de 2020, la planta de personal administrativo de la E.S.E. Hospital Carisma, tenía 5 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, discriminados así:

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Estado actual de la vacante
1	Asistencial	Médico Especialista Psiquiatría	213	08	1 empleo vacante sin proveer
4	Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	4 empleo vacantes sin proveer
5	TOTAL, CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA VACANTES DEFINITIVAS				

5.3. FORMAS DE PROVISIÓN

Las siguientes son las formas de provisión de los empleos de acuerdo con su clasificación:

5.3.1. Empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos en forma definitiva 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/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además, están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración. Cada ente territorial debe reportar a la Función Pública, anualmente, el porcentaje de participación de las mujeres en estos niveles.

Frente al tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló:

“... los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción. De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.”

Respecto de este tema consideramos importante hacer referencia a los empleos calificados por la Ley 909 de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Igualmente, establece la norma que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. Sin embargo, para su provisión se deberán observar las disposiciones sobre este tema en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza.

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.

Los empleos de gerencia pública, son aquellos que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos del nivel territorial (Jefes de Oficina o similares) con excepción de los empleos de secretarios de despacho, de director o gerente y rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos. La evaluación de los gerentes públicos debe hacerse a través de acuerdos de gestión, toda vez que comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados. El acuerdo de gestión debe concretar los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describir los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando los indicadores y los medios para su verificación en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión en su cargo. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos, por escrito.

5.3.2. Empleos de carrera administrativa

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se hará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes en forma definitiva se podrán proveer, mientras se adelantan los respectivos procesos de selección, preferencialmente, mediante encargo a los empleados de carrera, siempre que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo objeto de encargo;
2. Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño;
3. Haber sido calificado como sobresaliente en la última evaluación del desempeño;
4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior; y
5. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

De no cumplir con dichas condiciones, se deberá encargar al empleado, que, acreditándolas, desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, siendo competencia de la entidad adelantar el respectivo estudio.

En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Las vacantes temporales de los empleos de carrera generadas porque el servidor se encuentra en vacaciones, licencias, permisos, suspensión o comisiones, entre otros, se podrán proveer, mientras dura la vacancia, a través del encargo de los empleados de carrera o a través de nombramiento provisional de no encontrarse empleado de carrera que pueda ser encargado.

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Área de Gestión Humana. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG – MIPG
- Matriz GETH – MIPG

En el Plan de Acción 2021, también se encuentra la alineación estratégica a la que responde el presente Plan.

7. RECURSOS

La planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma, para la vigencia fiscal 2021 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento.

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Jorge Aníbal Ramírez Osorio	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	P.U. Gestión Humana	Desarrollo Organizacional	Gerente

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma