	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y CALIDAD PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: PI.PI.M.PAYAC-001
		Página 1 de
		Versión: 00
		Vigente a partir de :


	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
CARGO	LIDER PROCESO DE TALENTO HUMANO	ASESOR DESARROLLO ORGANIZACIONAL	GERENTE
NOMBRE	Angela Manrique B		
FIRMA			
FECHA	20 de ENERO DE 2020		
CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN No	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
00			

1. INTRODUCCION

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital regional de Duitama, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	Código: PI.PI.M.PAYAC-001
		Página 3 de
		Versión: 00
		Vigente a partir de :

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El plan anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y la forma de proveer los empleos de la planta de personal

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y salario, como insumo para la previsión de empleos en la ESE Hospital Regional Duitama

Consolidar la información requerida para reporte en plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los servidores públicos de la ESE Hospital regional de Duitama.

4. DEFINICION DE TERMINOS

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

- a. Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Empleo: 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.
(Artículo 2° del Decreto 770 de 2005)

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015)

Funcionario Público: según la Sentencia C-681 de 2003, la corte constitucional define “las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y en consecuencia son funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple,, sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos; la clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4 de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista, define a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del estado.

Gestión del talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define como:” el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluido el reclutamiento, selección, capacitación, estímulos y evaluación del desempeño”. Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que “ es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro”.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Servidor Público: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la prevista por la constitución y las leyes

Provisión: la provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estos de carácter definitivo o temporal.


4.1. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos decarrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior al seis (6) meses.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y CALIDAD PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: PI.PI.M.PAYAC-001
		Página 5 de
		Versión: 00
		Vigente a partir de :

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 con 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:

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 ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la 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”, relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

5. PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA

A la fecha la planta de personal vigente es la aprobada en el Acuerdo 011 del 22 de noviembre de 2019

Cod	Grado	DENOMINACION DEL EMPLEO (DEC 785 DE 2005)	No de Cargos
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1
NIVEL ASESOR			

105	4	Asesor	1
NIVEL PROFESIONAL			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	7
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio	2
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud 8 Hrs	3
237	27	Profesional área de la salud 4 Hrs	1
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	12
NIVEL TECNICO			
367	15	Técnico Administrativo	1
NIVEL ASISTENCIAL			
412	21	Auxiliar área de la salud	21
412	12	Auxiliar área de la salud	2
407	27	Auxiliar Administrativo	1
		TOTAL PLANTA	59

CARGOS VACANTES EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA A 30 DE ENERO DE 2020 0

Los cargos vacantes que tiene la ESE Hospital regional de Duitama a 30 de agosto de 2019 son:

NINGUNO

Fuente: Oficina de talento humano. Registros de nómina 2019- 2020

CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD A 30 DE ENERO DE 2020

	DENOMINACION DEL EMPLEO (DEC 785 DE 2005)	No de Cargos	Horas/día/ Cargo	TIPO DE CARGO	ESTADO
PLANTA GLOBAL					
NIVEL PROFESIONAL					
211	Médico General	1	8	de carrera administrativa	Provisionalidad
	Total cargos vacantes	0			

Actualizó: Ángela Manrique Barrera
Líder Talento humano
Fecha: 28 de enero de 2020