

 <p>HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 800213942-1</p>	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013	
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01	
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013	
	COMUNICACIONES E INFORMES			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

PLAN ANUAL DE VACANTES

1. INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones define los procesos para el cumplimiento de sus fines. Contexto la planeación del talento humano proyecta y de fine las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de personal, por lo tanto para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de sus recursos.

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan de previsión de Recurso Humano y del plan Estratégico de Recurso Humano, enfocado a si desde la ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da 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.

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 formas de provisión de la planta de personal.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar los empleados en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y si es de apoyo a operativo.


Consolidar la información de empleo en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión del Hospital y el plan Estratégico del Hospital.

3.ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de planta permanente del Hospital Santacruz de urumita.

4. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, profesionales universitarios con personal a cargo.

	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013
	COMUNICACIONES E INFORMES		
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE	

5. DEFINICIONES

Administrativo: Agrupa a los cargos con funciones que impliquen el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, de adopción de planes, programas y proyectos.

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 empleo temporales los creados en las pantas de cargos para el ejercicio de funciones previstas en el artículo 21 de la ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del decreto 1083 de 2015)

Funcionario: La corte constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contemplo la definición de funcionario público en los siguientes términos:

“Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia 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 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definido a los empleados público como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y

Actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 seguido el criterio organicista para definir los empleados públicos quienes están vinculados a los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”

Gestión del talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define “ 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, recompensa y evaluación de desempeño “ y eslava Arnao, Edgard (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 los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque actual y futuro” .

Nombramiento: Es 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 y por servicios, quienes están al servicio del

 <p>HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 800213942-1</p>	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013	
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01	
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013	
	COMUNICACIONES E INFORMES			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

estado y de la comunidad, y ejercen funciones en la forma prevista por la constitución, la ley y el reglamento. La constitución pitica de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

La anterior definición fue escogida por la sala de consulta y servicio civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servicio público así:

“Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la constitución política para comprender a los miembros de la corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, todos ellos están “ al servicio del Estado y la comunidad “ y deben ejercer sus funciones “ en la forma prevista en la constitución, la ley y el reglamento “.

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

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Una y otra modalidad deben atender una serie de principios derechos comunes consagrados en la constitución política, en especial los referente a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas ; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el estado (Artículos 13,29,40,125, y 209 de la constitución política). Pedro Alfonso Hernández Comisionado Comisión Nacional del Servicio Civil pedroalfonsohernandez@hotmail.com Bogotá D.C, agosto de 2005 X congreso internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de administración pública, Santiago de chile, 18 al 21 de octubre de 2005.

6. MARCO CONCEPTUAL

Los planes Anuales de vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre vacante a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el plan de provisión de Empleos vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recurso humano y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacante vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión

El plan de vacantes es una herramienta necesaria para que el gobierno Nacional, cuenta con la oferta real de empleo en Colombia, y de esta manera da lineamiento para racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humano y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

 <p>HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 800213942-1</p>	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013	
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01	
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013	
	COMUNICACIONES E INFORMES			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la ley 909 de 2004, en los Artículos 143 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de Función Pública y de las unidades de personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.


7. 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:

“ARTICULO 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 periodo para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.”

El plan anual de vacantes no es una lista de empleo con denominación, código y grado es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos

	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013
	COMUNICACIONES E INFORMES		
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE	

e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de previsión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del plan de previsión de Talento Humano y cumple de manera gradual con establecido en el plan Estratégico de Talento Humano.

Así mismo es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de la selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan anual de Vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la función pública DAFP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudio y perfil de competencias se exigen para el desempeño de empleo, que se encuentran en el manual de funciones y competencias, aprobado mediante la resolución N° 2774 del 29 de mayo de 2015 con la cual se adoptó el Manual específico de funciones y de competencias laborales para los Empleos de la planta de personal permanente modificada con la resolución N° 3975 del 26 de octubre de 2015, resolución N° 0684 del 22 de enero de 2016, resolución N° 4558 del 5 de octubre de 2016 y resolución 4897 del 2 de noviembre de 2017.


MARCO DE REFERENCIA

La carrera administrativa de la E.S.E HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA GUAJIRA, se establece en el marco de la ley 909 de 23 septiembre de 2004, el decreto único reglamentario 1083 de 2015 y el decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingresos y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Respecto del Encargo el decreto 648 del 19 abril de 2017, dice

“ARTICULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para para asumir parcial o totalmente las funciones de empleo diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013
	COMUNICACIONES E INFORMES		
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE	

ARTICULO 2.2.5.5.42. Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleo de carrera que se encuentre vacante de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto la ley 909 de 2004 y en las normas que la modifican, adicionan o reglamentan y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ARTICULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento remoción. Los empleados 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 temporal, el encargo se efectuara durante el término de esta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTICULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por el titular.

ARTICULO 2.2.5.5.45 Encargo internacional. Hay encargos internacional cuando el presidente de la republica designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la rama ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual el sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo internacional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTICULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesara automáticamente en el desempeño de las funciones de este y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTICULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del encargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generara la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelara la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.”

Respecto a la provisión de las vacaciones temporales el Decreto 648 del 19 de abril del 2017, dice.

“ARTICULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacantes temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en

 <p>HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 800213942-1</p>	E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA		CODIGO: ESE-HSC-SA-2013	
	NIT No 800.213.942-1		VERSION:01	
	Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005		Fecha: 02-01-2013	
	COMUNICACIONES E INFORMES			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuaran por tiempo que dure la misma.

ARTICULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el termino de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”

8. PLANANUAL DE VACANTES

El hospital santa cruz de Urumita realizara las convocatorias de los cargos de carrera vacantes de acuerdo al decreto 612 de 4 de abril del 2018.

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

EL así como la ley 909 de 2004, establece en su artículo 15, que es función de unidades de personal “b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Gestión del Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o áreas del hospital, a través de reubicaciones laborales. A su turno, para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la definición de ubicación de las vacantes a proveer en concordancia con la naturaleza global de la planta del Hospital, se lleva a cabo con especial observancia del diagnóstico consolidado de necesidades, las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada área, el Manual de Funciones y Competencias Laborales.