

E.S.E HOSPITAL NAZARETH

Quinchía Risaralda



PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2021

CARLOS ALBERTO CALVO MEJIA
GERENTE

JORGE ALBERTO RAMIREZ MAYA
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. Introducción	3
2. Cuál es el objetivo general	3
3. Estructura de la planta	4
4. Como se desarrolla el Plan de Vacantes	4
5. Medición de la ejecución y efectividad del Plan de Vacantes	7
6. Normas que le aplican a este plan	7
7. Definiciones y siglas a tener en cuenta	8

INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía; Es una herramienta necesaria para establecer la oferta real de empleos, información requerida para la definición de políticas de mejoramiento de la gestión del talento humano de la Entidad. A través de esta herramienta la entidad programa la provisión de empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección a seguir de acuerdo con la normatividad vigente, determina los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de vinculación mejorando los procesos de gestión administrativa y fortaleciendo el acceso la promoción del servicio y estabilidad en el empleo. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Nazareth de Quinchía, implementa el plan anual de vacantes, teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de conformidad con la normatividad que regule la materia. Por otra parte, la ESE cuenta con la Comisión de Personal de la cual debe retomar su actualización; como instancia indispensable de configuración en uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual, se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

2. OBJETIVO GENERAL

Informar anualmente la estructura y la conformación de la planta de personal de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la operación en la Entidad.

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE Hospital Nazareth de Quinchía según lo establecido en el Acuerdo de Junta Directiva N° 002 de octubre de 2020 "Por el cual se ajusta la Planta de personal de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía Risaralda a lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005", cuenta con una planta de personal compuesta por 31 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	Nº EMPLEADOS
Libre Nombramiento y Remoción	2
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	9
Técnico	1
Asistencial	17

4. COMO SE DESARROLLA EL PLAN DE VACANTES

El Área de la Subdirección Administrativa y Financiero de la ESE Hospital Nazareth de Quinchia reportará en los tiempos establecidos, las vacantes definitivas o temporales al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), ya sea por correo electrónico y/o otros medios establecidos para tal fin

Los empleos de libre nombramiento y remoción de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Los empleos en vacancia definitiva o temporal (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la

figura de encargo. Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, 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, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO podrán ser sujetos 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 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 Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de septiembre de 2016, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil; Relacionada con el cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos.

5. MEDICION DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

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

INDICADOR	FORMULA	PRERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	$\frac{\# \text{ de funcionarios vinculados}/(\# \text{ total de vacantes a dic. 31 o a jun. 30} + \text{vacantes generadas en el semestre}) * 100}{100}$	Semestralmente

6. LAS NORMAS QUE LE APLICAN A ESTE PLAN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto 101 de 2004	Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital
Decreto 1227 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la

	Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública y Decretos Reglamentarios.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

DEFINICIONES

- a. Empleo Público:** El artículo 2° 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”*. 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.
- a. b. Encargo:** Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.
- c. 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.

SIGLAS

- a. DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- b. CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- c. OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera

d. SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

El presente plan se ajustara de acuerdo con los cambios normativos en temas de personal para empleados públicos.