





ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



PLAN ANUAL DE VACANTE 2019

VERSIÓN:	01	VIGENTE DESDE:	30/01/2019	CÓDIGO:	PLA-GTH-02
----------	----	----------------	------------	---------	------------


 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 2 de 12	

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tienen como fin, la administración pública para actualizar la información sobre cargos vacantes, 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, esta herramienta también nos permite proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Por tal razón la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, define el plan de vacantes para la vigencia 2019, de acuerdo a los lineamientos establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual le permite disponer de la información sobre la provisión del personal en los empleos vacantes de la entidad.

Además este Plan, le permite al gobierno nacional contar de formar clara la oferta real de los empleo público en Colombia y la manera de determinar los lineamientos para la racionalizar y optimización de los procesos de selección y presupuestal de los recursos que estos implican, por otra parte esta información le permite al Departamento Administrativo de la Función Pública, definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 3 de 12	

1. Marco normativo

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, se encuentra establecido en las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004, Literal B) del Artículo 15, el cual establece: “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.
- Decreto 1083 de 2015, “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano. En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crean las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan. Las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y, la Ruta del Análisis de Datos. Esta



última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.



- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. **ARTÍCULO 1.** Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

2. Alcance

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el año 2019, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.

 <p>ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i></p> 	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 5 de 12	

3. Responsable

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes (PAV), y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al encargado o quien haga sus veces en el área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.

3. OBJETIVO

Objetivo General

Planificar la previsión del recurso humano de acuerdo a las necesidades identificada en la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, durante la vigencia 2019, con el fin de estructúrala como una estrategia organizacional en la gestión del talento humano.

Objetivos Específico

- Identificar las necesidades del personal de planta, para un mejor cumplimiento en sus funciones.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué bolívar, con la finalidad de adelantar las gestiones de la provisión transitoria de los empleos cuando se requiera.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

De acuerdo a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Para operacionalizar el proceso de planificación es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles



que guarden relación con los planes, programas y proyectos de cada una de las unidades estratégicas y misionales de la organización. Los resultados del ejercicio de contraste de disponibilidad de personal y de necesidades de personal deben ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender dichos requerimientos; como pueden ser a través de medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, bien sea con la CNSC, cazatalentos, universidades, etc). En síntesis el proceso de planificación del recurso humano se inicia con el análisis de la planta de personal mediante un adecuado sistema de información, la previsión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales, la valoración del personal actualmente vinculado, el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y finaliza con la definición de estrategias para la vinculación de personal externo y promoción del personal vinculado a la organización.

5. DEFINICION

5.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

5.1.1. Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7o del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1 o del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 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.
- 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.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 7 de 12	

- 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 realizarse 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 pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

5.1.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

5.1.3. Traslado:

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 8 de 12	

De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973, las características del traslado son las siguientes:

- A. El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- B. Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- C. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- D. Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- E. El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- F. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- G. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio

5.2. VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El líder de Talento Humano o a quien este designe, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y ajustado por INTENALCO EDUCACION SUPERIOR, mediante el cual se relaciona el Plan Anual de Vacantes.

Para la elaboración de este plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante por lo tanto a continuación se presentan algunos conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan de vacantes:

5.2.1. Vacantes definitivas:

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

 <p>ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i></p> 	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 9 de 12	

5.2.2. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.

Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.

Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909/04).

5.2.3. Vacantes temporales:

Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando: Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973, artículo 23 se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra:

1. En vacaciones. 2. En licencia. 3. En comisión, salvo en la de servicio. 4. Prestando servicio militar. 5. Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce, y 6. En los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Frente a este último aspecto, las unidades de personal de las entidades deberán tener en cuenta:

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación.
- La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos de la entidad y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prórroga y discrecionalidad para otorgarla y costos.
- Entre estas situaciones se pueden resaltar las contempladas en el Decreto Reglamentario 1950 de 1973: licencia, comisión, ejercicio de funciones de

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 10 de 12

otro empleo por encargo, prestando servicio militar, vacaciones, suspendido en ejercicio de sus funciones.

Cada entidad debe ingresar, gestionar y actualizar las novedades de personal en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), de donde se podrá generar el total de vacantes definitivas junto con el perfil específico.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con base en la información suministrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), consolidará el Plan de Empleos Vacantes correspondiente a la Administración Pública.

Adicionalmente, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 581 de 2000, el Departamento pondrá a disposición de las instituciones de educación superior el Plan Anual de Empleos Vacantes, con el fin de brindar información a los nuevos egresados del sistema educativo sobre la posibilidad de participar en los procesos de selección para cargos públicos.

6. PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA

6.1. Análisis de la Planta Actual del Personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia

La ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, fue creada mediante Decreto N° 738 del 26 de noviembre del 2007, como una entidad con categoría especial de entidades públicas descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo III art. 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, por el derecho privado en cuanto se refiere a contratación.

Que mediante la Resolución N° 140 del 28 de abril del 2011, se fija el plan de cargo y asignaciones de la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, y Resolución N° 142 de 29 de abril del 2011, la cual modifica el artículo primero de la resolución N° 140 del 28 de abril del 2011, que dando de la siguiente manera la Planta de Personal:

DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL CARGO	COD	GRADO	Nº DE CARGO	CLASIFICACION DEL EMPLEO
Gerencia	Gerente			1	Periodo Fijo
Coordinación Administrativa y Financiera	Profesional Universitario con funciones de Tesorero			1	Libre Nombramiento y Remoción



PLAN ANUAL DE VACANTES

No. De versión

01

Vigente desde:

30/01/2019

Página 11 de 12

Coordinación Administrativa y Financiera	Profesional Especializado			1	Carrera
Coordinación Administrativa y Financiera	Profesional Universitario con funciones de Control Interno			1	Carrera
Coordinación Administrativa y Financiera	Técnico Administrativo			1	Carrera
Total de Cargos				5	

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano.

Relación de Cargos por Niveles Jerárquicos:

Nivel de cargo	N° de cargos
Directivo	1
Profesional	3
Técnico	1
Total	5

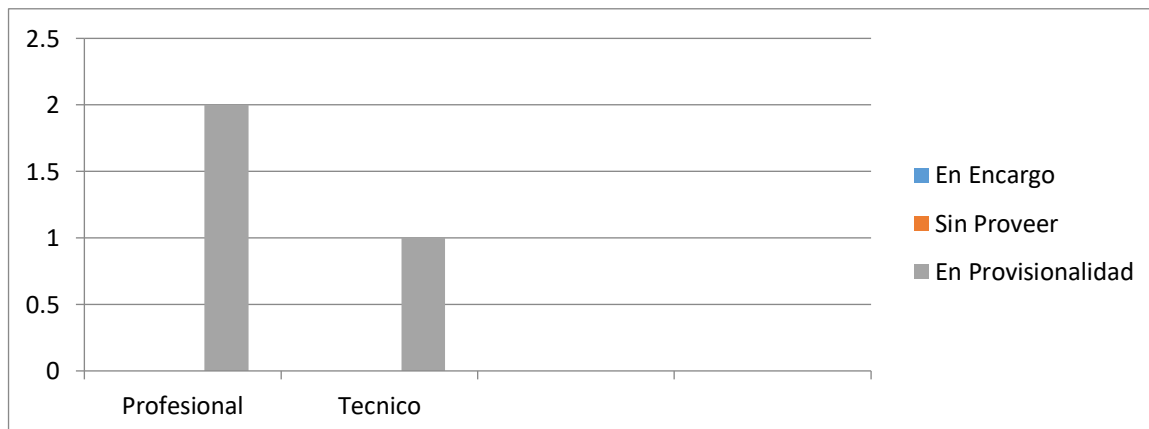
Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano.

Relación de total Vacantes

NIVEL	EN ENCARGO	SIN PROVEER	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
Profesional	-	-	2	2
Técnico	-	-	1	1
Total	-	-	3	3

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano.

De acuerdo a la figura nos podemos dar cuenta que las vacantes a proveer esta en provisionalidad



Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-02		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 12 de 12

En el año 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, solicitó el envío del Manual de funciones con el fin de iniciar proceso para convocatoria para proveer Los cargos que se encuentran en vacancia, se envió el manual de funciones actualizado y se reportó, por medio la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa - OPEC, los empleo que está vacantes, los cuales son tres (03), discriminados de la manera siguiente:

OFERTA DE EMPLEOS REPORTADOS A LA OPEC	
Directivo	0
Profesional	2
Técnico	1

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano.

Vale la pena señalar que la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, está interesada en elaborar un Estudio Técnico para la ampliación de la planta de personal, ya que la estructura y la planta de cargos actual, es muy minina para el cumplimiento de la misión institucional, y de esta forma poder garantizar la sostenibilidad y el desarrollo de la entidad con eficiencia y en cumplimiento de los principios constitucionales de la gestión pública.

El Jefe del área de Talento Humano o quien haga sus veces, es responsable de mantener actualizado el estado de las vacantes de la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar.

7. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSION

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la página web de la entidad y se presentará al Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando este lo disponga, y el original reposará en la oficina del área de Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar.