



HOSPITAL
SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E

Nit: 800.218.979-4
TRD.120.30.

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA - ESE

PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO

2020

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Calle 15 Carrera 16 Esquina. Teléfono (7) 8850030 Ext. 1107. Arauca - Arauca
Correo: talento_humano@hospital-sanvicente.gov.co



CONTENIDO

1. Objetivo
- 1.1. Objetivos específicos
2. Definiciones y abreviaturas
- 2.1. Empleo público:
- 2.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones
3. Responsabilidades
4. Metodología de provisión
- 4.1. Metodología de provisión a corto plazo
- 4.1.1. Selección
- 4.1.2. Movilidad
- 4.1.3. Permanencia
- 4.1.4. Retiro
- 4.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo:
5. Desarrollo del contenido técnico
- 5.1. Necesidades de planta anual 2020
6. Bibliografía
7. Referencia normativa relacionada

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

2.1. Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 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 las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

2.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.



- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3. RESPONSABILIDADES.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Líder de Programa - Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca ESE, a quien haga sus veces o a quien se delegue dicha función.

4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.

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 Programa - Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará 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 el Hospital San Vicente de Arauca ESE.

4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

4.1.1. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 la ley 909 de 2004 y demás disposiciones que la modifiquen, actualicen o sustituyan.

El Hospital ha iniciado el proceso de registrar en la OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva a diciembre de 2019, los cuales serán ofertados por la Comisión Nacional del Servicio Civil una vez estructura las nuevas Convocatorias conforme las últimas normas, esto es, previendo los concursos de ascenso y previendo el personal que se encuentre en provisionalidad y en estado de prepensionable, conforme los lineamientos expresados en la Ley 1960 de 2019 y en el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil No. CNSC - 20191000008736 DEL 06-09-2019.

A continuación se enumeran los cargos con vacancia definitiva que serán ofertados a través de las futuras Convocatorias que para el efecto defina la Comisión Nacional del Servicio Civil. En la columna de observaciones se muestra el detalle de la situación de cada empleo que será ofertado y en otra columna se muestra la cantidad de cargos de cada empleo a ofertar, así:



HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE

PLAN ANUAL DE VACANTES

ENERO_2020

No.	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	Líder de Programa (Financiera)	206	08
2	Técnico Operativo (Archivo)	314	01
3	Auxiliar Administrativo (Cajero)	407	03

No. VACANTES

OBSERVACIONES

1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
3	TOTAL ADMINISTRATIVOS

13	Líder de Programa (Asistencial)	206	9
15	Médico Especialista (Pediatra)	213	10
16	Médico Especialista (Ginecología)	213	11
18	Médico Especialista (Cirugía)	213	10
19	Médico General	211	09
22	Profes. Universitario Área Salud (Terap. Física)	237	03
25	Profesional Universitario (Psicóloga)	219	03
28	Profes. Universitario Área Salud (Instrum. Quirur.)	237	02
29	Enfermero	243	04
30	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	412	03
34	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermería)	412	04

1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
8	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
4	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
19	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
42	TOTAL ASISTENCIALES

45 TOTAL VACANTES

RESUMEN

Cargos vacantes por convocar a la OPEC	45
TOTAL DE VACANTES HSVA	45

4.1.2. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano



- 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.

En cuanto a los traslados internos en el Hospital, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- I) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias del Hospital, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director del Hospital.
- II) Cuando se generen cambios por promoción al interior del Hospital, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

4.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

4.1.4. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde se establecen las causales de retiro del servicio, para el Hospital San Vicente de Arauca ESE solo debería ser viable prever las circunstancias consagradas en los incisos e) Pensión de Jubilación y g) Edad de retiro forzoso. Las demás son circunstancias que se podrán presentar ajenas a la voluntad de la entidad.

CA
1/15/20



Para anticiparse a estas situaciones, Hospital San Vicente de Arauca ESE se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hace referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

4.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Hospital.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital San Vicente de Arauca ESE, 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 público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa en lo pertinente, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Hospital San Vicente de Arauca ESE, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos 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. Necesidades de planta anual 2020

El Hospital San Vicente de Arauca ESE mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 018 de 2015 actualizó la estructura del Hospital San Vicente de Arauca ESE, mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 020 del 23 de diciembre de 2019 adoptó el Plan de Cargos con su respectiva nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Hospital.

Así las cosas, el Hospital San Vicente de Arauca ESE, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

ON
TEOS



Código	Grado	Denominación del Cargo	No Cargos Autorizados
		NIVEL DIRECTIVO	
065	02	Director Hospital	1
072	01	Subdirector Científico	1
068	01	Subdirector Administrativo	1
			3
		NIVEL ASESOR	
115	01	Asesor (Control Interno)	1
115	01	Asesor (Jurídico)	1
			2
		NIVEL PROFESIONAL	
219	07	Profesional Universitario (Nomina)	1
206	08	Líder de Programa (Financiera)	1
201	07	Tesorera General	1
219	07	Profesional Universitario (Facturación)	1
215	07	Almacenista General	1
219	03	Profesional Univer.(Trabajo Social)	2
213	11	Médico Especialista	4
213	10	Médico Especialista	2
242	05	Profesional Esp. Área Salud (Laboratorio)	1
237	04	Profesional Univ. Área Salud (Bacteriología)	5
237	03	Prof. Universitario (Terapeuta Ocup.)	1
237	03	Profesional Univ. Área Salud (Nutrición)	1
211	09	Médico General	14
244	05	Enfermero Especialista	1
243	05	Enfermero	1
243	04	Enfermero	10
237	02	Profesional Universitario Área Salud (Instrumentador Quirúrgico)	7
219	08	Profesional Universitario (Sistemas)	1
206	08	Líder de Programa (Talento Humano)	1
219	07	Profesional Universitario (Contador)	1
206	08	Líder Programa (Rec. Fis. Complementarios)	1
222	08	Profesional Especializado (Auditoría)	1
219	07	Profesional Universitario (Químico Farmacéutico)	1
219	07	Profesional Universitario (Cartera)	1

CA
FEB



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.30.

237	03	Prof. Universitario (Terapista Respiratoria.)	1
219	03	Profesional Universitario (Psicóloga)	2
237	03	Prof. Universitario (Terapista Física)	1
206	09	Líder de Programa (Asistencial)	1
206	05	Líder de Programa (Enfermería)	1
217	01	Profesional S. S. O. (Bacteriología)	3
217	06	Profesional S. S. O. (Médico)	6
217	02	Profesional S. S. O. (Enfermería)	1
			77
		NIVEL TECNICO	
367	02	Técnico Administrativo (Inform. en Salud)	1
367	01	Técnico Administrativo (Estadística)	1
314	01	Técnico Operativo (Archivo)	1
314	01	Técnico Operativo (Presupuesto)	1
314	01	Técnico Operativo (Costos)	1
314	01	Técnico Operativo (Cartera)	1
323	01	Técnico Área Salud (Rayos X)	5
		Técnico Operativo (Mantenimiento -Trabajador Oficial)	1
			12
		NIVEL ASISTENCIAL	
425	05	Secretaria Ejecutiva	1
440	03	Secretaria	6
412	03	Auxiliar Área Salud (Trabajo Social)	1
412	03	Auxiliar Área Salud (Información en Salud)	3
407	03	Auxiliar Administrativo (Cajero)	10
412	03	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	4
412	04	Auxiliar Área Salud (Auxiliar Enfermería)	89
407	03	Auxiliar Administrativo (Recepcionista)	1
412	03	Auxiliar Área Salud (Droguería)	2
		Operario (Trabajador Oficial)	1
		Auxiliar de Servicios Generales (Trabajador Oficial)	30
		Conductor (Trabajador oficial)	5
		Camillero (Trabajador Oficial)	3
			156
		GRAN TOTAL	250

Actualmente la planta de personal asistencial no es suficiente para atender la demanda de servicios de salud y los que ofrece el Hospital; esta situación se ha venido atendiendo a través de la vinculación de personal bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, ante la imposibilidad cierta de formalizar empleo, dadas las condiciones financieras y de viabilidad futura del Hospital para mantenerla financiada.

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Nit: 800.218.979-4
TRD.120.30.

Por lo anterior, no se ha considerado, siguiendo los lineamientos de austeridad, ni se han presentado proyectos de reestructuración.

Los archivos mensuales del estado de la planta de personal, se encuentran en carpetas y archivos en los equipos de cómputo de la oficina, así como en el archivo de gestión de la oficina y del archivo general de la entidad. Así mismo, esta información es presentada ante los diferentes entes que la requieren como entes de control, Función Pública; Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otros.

6. BIBLIOGRAFÍA.

Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

7. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos del Hospital San Vicente de Arauca - ESE es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe "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, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, 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 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.".



JESUS ENRIQUE BALLESTEROS SANGUINO
Director del Hospital/Encargado

Aprobó: DD/Jesús B.
Elaboró y Proyectó: OTH/Vespr. V.
Digtó: OTH/cava



CESAR A. VALDERRAMA ALVARADO
Líder de Programa - Talento Humano