

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 de 4

RESOLUCION No 0039 DE 2021

(29 ENE 2021)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

EL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en el Decreto No.20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán y,

CONSIDERANDO

Que el plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que la entidad pública pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Su diferencia con el Plan de Previsión del Talento Humano radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes se estructura para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Que conforme lo dispone el artículo 14, literal d) de la Ley 909 de 2004, le corresponde al Hospital Unversitario San José de Popayán Empresa Social del Estado elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"* y, b). *"Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano"*.

17

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ Expertos en el cuidado de su salud <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 2 de 4

RESOLUCION No 0039 DE 2021
(29 ENE 2021)

Que en su Artículo 17, la citada ley determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos.

Que el Artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan anual de Vacantes.

Que el Decreto 1083 de 2015, indica los siguientes aspectos relevantes:

.- Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

.- Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente Decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional.

.- Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

.- Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

.- Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 3 de 4

RESOLUCION No 0039 DE 2021
(29 ENE 2021)

carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

.- Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 establece que todas la entidades del estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia deberá publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, el cual comprende objetivos, estrategias, las metas, los responsables.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2021, el cual se constituye en un instrumento de planeación fundamental para delantar la gestión del Talento Humano.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el **PLAN ANUAL DE VACANTES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PARA LA VIGENCIA 2021** contenido en el documento anexo el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano del Hospital, será la dependencia reponsable de ejecutar y evaluar el Plan que se adopta por medio de la presente Resolución.

g

7

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 4

RESOLUCION No **0039** DE 2021

29 ENE 2021

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución se publicará en la intranet de la entidad, empieza a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la Ciudad de Popayán el día


CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano / 
Preparó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 
Anexos: Plan Anual de Vacantes vigencia 2021
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes

0039 129 ENE 2021



PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

GESTION DE TALENTO HUMANO

178

TABLA DE CONTENIDO

0039 129 FNE 2021

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS
 - 3.1. OBJETIVO GENERAL
 - 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. ALCANCE
5. METODOLOGÍA
6. DEFINICIONES
7. MARCO CONCEPTUAL
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL
9. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO
10. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD .
11. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO O COMISION .
- 12.- EL NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER
- 13.- PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES
- 14.- PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
- 15.- PROVISION DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS
16. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACION O POR RETIRO FORZOSO
- 17.- SEGUIMIENTO
- 18.- RECURSOS

12/9

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 a 21

0039 29 ENE 2021

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan es además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos y pueda además generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección, presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y definir las políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deben elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, razón por la cual el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información.

El Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se relaciona con el Plan de Previsión del Recurso Humano y para efectos de este documento, se hablará de vacantes que tengan el carácter de definitivas en empleos de carrera administrativa.

Es importante resaltar que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado realizó el reporte en la Plataforma SIMO de la Oferta Pública de los Empleos de Carrera Administrativa- OPEC, y que se encuentran en vacancia definitiva. La información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, como requisito previo para que la Comisión Nacional del Servicio Civil pueda dar apertura a la respectiva Convocatoria a Concurso Público de Méritos.

A la fecha el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado cuenta con una planta de empleos conformada por ciento ochenta y nueve (189) cargos distribuidos en los siguientes niveles: Asesor; Profesional; Asistencial y tres (3) trabajadores Oficiales.

172

La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los cargos vacantes de los niveles directivo, asesor, profesional y asistencial, así como del tipo de situación administrativa (provisionalidad, encargo) en los que se encuentran.

2. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 de 2004, respecto de sus artículos 14 y 15 señala lo siguiente:

“ ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

....d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;...”

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) 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;

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;

g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.”

Artículo 17. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

Así mismo, para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2021 es preciso considerar que mediante el **Decreto 051 de 2018**, se estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivamente en el sistema adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se establece:

“...ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

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:

“ARTÍCULO 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.*

- 0038 129 ENE 2021
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 período para el cual fue nombrado.
 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

"ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera "

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional".

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto

convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera “
El Artículo 2º de la **Ley 1960 de 2019** por el cual modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, establece:

“**ARTÍCULO 2.** El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

0032 29 FNE 2021

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Publica de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo."

3. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL.-

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, en los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2021. Estas estrategias comprenden entre otras la provisión de los empleos de carrera administrativa a través del mérito, la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción la provisión transitoria conforme a la normatividad existente

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Establecer un balance de cuantas vacantes se encuentran a la fecha sin proveer.
- Llevar un control de todos los cargos y sus respectivas situaciones
- Planear las necesidades de 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.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

4. ALCANCE.

Este Plan junto con la previsión de recursos humanos, permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la vigencia 2021, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado e Inicia con la verificación e identificación de las vacantes definitivas y transitorias en la planta global y finaliza con las formas de provisión de estas vacantes.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO Confianza y valor para tu vida NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 a 21

0039 129 FNE 2021

5. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, vigencia 2021, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

Para poder formular el Plan Anual de Vacantes se hace uso específicamente de la siguiente información:

- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa discriminados por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas mediante encargo por la entidad, discriminados por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad por la entidad, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por el Hospital, discriminado por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre de 2020.

Para corroborar que la información del reporte de las cuatro variables ya expuestas se tuvo en cuenta la siguiente información:

- El número total de empleos (cargos) de planta de personal permanente del Hospital y aprobados por norma con corte al 31 de diciembre de 2020.
- El número total de empleos (cargos) en la planta de personal permanente de Hospital aprobados por presupuesto tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción del Hospital con corte al 31 de diciembre 2020.
- El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional y asistencial) del Hospital con corte al 31 de diciembre de 2020.

6. DEFINICIONES

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”*.

177

Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Código: El código es una identificación numérica del empleo en un nivel jerárquico determinado, que comprende 4 dígitos en el orden nacional y 3 dígitos en el orden territorial. El primer dígito identifica el nivel jerárquico del empleo y para el orden nacional los tres dígitos siguientes corresponden a la denominación del cargo, dentro del respectivo nivel jerárquico. En el caso de empleos de orden territorial son los dos dígitos siguientes

Grado: Está constituido por dos dígitos que acompañan el código del empleo y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia Temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

Encargo: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

Nombramiento en Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo

SIMO: Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera

Clasificación de los empleos 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 nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ AMBITO SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN Confianza y valor para tu vida NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 a 21

0039 29 FNE 2021

siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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.

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.

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.

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.

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

PPAN. La planta de personal aprobada por norma (PPAN), como su nombre lo indica, hace referencia a la planta establecida por la norma (ya sea por decreto u otro(s) instrumento(s) normativos)

PPAP: Es la planta aprobada por presupuesto (PPAP) corresponde a la cantidad de cargos aprobados por norma para los cuales se asignó presupuesto en una la vigencia.

7. MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integral de Gestión MIPG concibe al Talento Humano como el eje vertebral y estratégico dentro de la administración pública, mediante el cual se busca producir en los servidores públicos mayores grados de eficiencia en cuanto a la gestión y cumplimiento de los fines misionales de la entidad, es por ello que desde el MIPG el

172

proceso mediante el cual se prevé la planificación del Talento Humano resulta de gran relevancia para las entidades públicas a fin de establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de la planta de personal de las entidades públicas.

En aplicación a lo establecido el literal c) del artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 de 2015 la gestión del talento humano debe estar orientada a desarrollar servidores competentes bajo la observancia del principio de la meritocracia, es por ello que a partir de este precepto normativo le corresponde a las entidades públicas estructurar el Plan Anual de Vacantes para hacer pública la información necesaria acerca del estado de la planta de personal y la existencia de las vacantes relacionada con los empleos de carrera administrativa.

Es necesario señalar que el Plan Anual de Vacantes informa a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas del orden nacional y territorial, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004. A su vez el DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con esta metodología corresponde al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, enviar el registro de los empleos vacantes de manera definitiva en el respectivo formato.

8. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, está conformada por un total de ciento ochenta y nueve (189) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

DENOMINACION DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
ADMINISTRATIVOS				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	Gr2	Período
Subgerente Administrativo y Financiero	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Subgerente Científico	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción

172

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 1 a 21

DENOMINACION DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
NIVEL ASESOR				
Asesor Control Interno Disciplinario	1	105	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	1	105	Gr1	Periodo
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina Asesora Planeación Gr.1	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General Gr.1	1	215	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Tesorero General Gr.1	1	201	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario Gr.1	1	219	Gr1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.2	8	219	Gr2	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo Gr.5	2	407	Gr5	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva Gr.3	1	425	Gr3	Libre Nombramiento y remoción
Auxiliar Administrativo Gr.3	20	407	Gr3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.2	1	412	Gr2	Carrera Administrativa
TRABAJADORES OFICIALES				
Auxiliar de Mantenimiento	1	610		Trabajadores Oficial
Operario de Servicios Generales	2	625		Trabajador Oficial
SUBTOTAL	45			
ASISTENCIALES				
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado Area Salud Gr.1	2	242	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Gr.1	34	243	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Especialista Gr.1	5	244	GR.1	Carrera Administrativa
Medico General Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	211	GR.1	Carrera Administrativa
Medico General Gr.1	5	211	GR.1	Carrera Administrativa
Medico Especialista Gr.1	10	213	GR.1	Carrera Administrativa
Medico Especialista Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	213	GR.1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.2 (1/2 Tiempo)	1	237	GR.2	Carrera Administrativa

17

0039 29 FNE 2021

DENOMINACION DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Profesional Universitario Area Salud Gr.3 (1/2 Tiempo)	3	237	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.3	1	219	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.4	1	219	GR.4	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Area Salud Gr.5	74	412	GR.5	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.4	1	412	GR.4	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.3	3	412	GR.3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.1	2	412	GR.1	Carrera Administrativa
SUBTOTAL	144			
TOTAL	189			

9. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO

Para la vigencia 2021, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de Ciento Tres (103) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales deberán ser provistos mediante concurso de méritos, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil y como a continuación se detalla:

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE VACANTES
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	407-03	3	13
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	407-05	5	2
	AUXILIAR AREA SALUD GR.1	412-01	1	2
	AUXILIAR AREA SALUD GR.2	412-02	2	1
	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	412-03	3	1
	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	412-05	5	39
PROFESIONAL	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	244-01	1	3
	ENFERMERO GR.1	243-01	1	17
	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	213-01	1	8
	MEDICO ESPECIALISTA GR.1 1/2 tiempo	213-01	1	1
	MEDICO GENERAL GR.1	211-01	1	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242-01	1	2

003929 FINE 2021

GR.1				
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.2	237-02	2	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3 1/2 tiempo	237-03	3	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	219-02	2	8	
TOTAL				103

10. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD .

En el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de cincuenta y ocho (58) empleos vacantes asignados en provisionalidad y que hacen referencia a la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa como a continuación se detalla:

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	No. DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	407-03	3	ASISTENCIAL	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	407-05	5	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR AREA SALUD GR.1	412-01	1	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD GR.2	412-02	2	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR AREA SALUD GR.3	412-03	3	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR AREA SALUD GR.5	412-05	5	ASISTENCIAL	18
ENFERMERO GR.1	243-01	1	PROFESIONAL	6
MEDICO ESPECIALISTA GR.1	213-01	1	PROFESIONAL	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	242-01	1	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.2	237-02	2	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	219-02	2	PROFESIONAL	7
TOTAL				58

11. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO O COMISION

Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través

del nombramiento provisional, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se presentan así:

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	No. DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	407-05	5	ASISTENCIAL	1
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	244-01	1	PROFESIONAL	2
ENFERMERO GR.1	243-01	1	PROFESIONAL	6
TOTAL				9

12. TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER

A 31 de Diciembre de 2020, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de Treinta y seis (36) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	No. DE VACANTES
AUXILIAR AREA SALUD GR.5	412-05	5	ASISTENCIAL	21
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	244-01	1	PROFESIONAL	1
ENFERMERO GR.1	243-01	1	PROFESIONAL	5
MEDICO ESPECIALISTA GR.1	213-01	1	PROFESIONAL	1
MEDICO ESPECIALISTA GR.1 1/2 tiempo	213-01	1	PROFESIONAL	1
MEDICO GENERAL GR.1	211-01	1	PROFESIONAL	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	242-01	1	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3 1/2 tiempo	237-03	3	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	219-02	2	PROFESIONAL	1
TOTAL				36

De lo anterior se colige que los casos de empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, estos deberán proveerse con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. Mientras este proceso de Convocatoria se surte por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSS), la administración podrá proveerlos de manera transitoria a través de figuras como el encargo o el nombramiento provisional, de acuerdo con la necesidad Institucional.

0039-29 FNE 2021

13. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA VACANTES

En el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia 2021, se proveerá los empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, según la necesidad Institucional y mientras que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrolla un proceso de selección a través de concurso público de méritos El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente por parte del área de Talento Humano:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
- Aplicar a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- Efectuar la publicación interna respectiva, indicando que servidores públicos del Hospital cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún servidor público cumpla los requisitos de carrera, se podrá realizar un nombramiento en provisionalidad

14. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 0024, 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; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

En todo caso, los cargos 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.

15. PROVISION DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS

178

0039 29 FNE 2021

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tiene a su cargo el deber constitucional y legal de proveer definitivamente los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o aquellos ocupados en provisionalidad o encargo, debidamente ofertados en cada una de las convocatorias, en estricto orden de méritos, con quienes se encuentren en la lista de elegibles en firme y vigente para el cargo, con el objeto de cumplir la regla de la provisión por vía del mérito que rige la función pública.

Para lo anterior, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 30 de noviembre de 2020 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de 103 vacantes discriminados de la siguiente manera:

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO			
NIVEL	CANTIDAD DE EMPLES	CANTIDAD DE VACANTES	CATN. VACANTES ASCENSO
ASISTENCIAL	6	58	0
PROFESIONAL	16	45	0
TOTAL	22	103	0

RESUMEN DE VACANTES POR PROVISION CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2020		
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES	VACANTES POR ASCENSO
EN PROVISIONALIDAD	58	0
NO PROVISTO	36	0
PROVISTO POR ENCARGO	10	0
TOTAL	104	0

NOTA ACLARATORIA: Se aclara que en total de la cantidad de vacantes se incluye un cargo vacante de Enfermero Gr1 a partir del 1 de diciembre de 2020.

Así mismo es necesario señalar que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, de la siguiente manera:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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.

177

3. 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.

4. 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 adelantarse 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, 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.

Mediante la Circular Externa Número 0016 del 22 de octubre de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil informa de la suspensión de la etapa de planeación del segundo proceso de selección para las Empresas Sociales del Estado a partir del 29 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de julio de 2021, sin que ello implique la suspensión de la actualización de la Oferta Pública de Empleos (OPEC) por parte de las Entidades, el seguimiento y uso de las listas de elegibles vigentes y la apropiación del monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos en la vigencia 2021 para proveer los empleos que mantengan su naturaleza de carrera administrativa.

Así las cosas, una vez culminado dicho término, corresponde a la Comisión informar por los canales oficiales el procedimiento y trámites que se realizarán en el marco del Segundo Proceso de Selección para las Empresas Sociales del Estado.

16. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACION O POR RETIRO FORZOSO

A 31 de diciembre de 2020, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado cuenta con un total de Veintisiete (27) Servidores Públicos en condición de prepensionados como a continuación se relaciona:

NIVEL	NO DE PREPENSIONADOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 1 a 21

PROFESIONAL	12	8,28%
ASISTENCIAL	15	10,34%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL		

0039 29 FEB 2021

Así mismo se tiene que un total de Dieciocho (18) Servidores Públicos del Hospital cumplieron con los requisitos de edad y tiempo de servicios para acceder a su reconocimiento pensional, y tienen pendiente la expedición del acto administrativo por parte de la Administradora de Pensiones. En igual sentido, el Hospital cuenta con un número de cuarenta y ocho (48) Servidores Públicos que se encuentran entre los tres (3) y los diez (10) años para obtener su reconocimiento pensional, como puede observarse en el siguiente cuadro.

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	27	18,62%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	48	33,10%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	11	7,59%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	7	4,83%
TOTAL	111	76,55%

Se evidencia igualmente que un total de doce (12) Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de los Niveles Profesional y Asistencial cuentan con su reconocimiento pensional mediante acto administrativo, pero podrán optar por continuar desarrollando sus actividades hasta la edad de retiro forzoso, conforme a las disposiciones legales vigentes.

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	2	1,38%
ASISTENCIAL	10	6,90%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	12	8,28%

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado analizó las historias laborales de los servidores públicos de la planta de personal, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2020, solo se presentaron retiros por haber

177

0033 129 ENE 2021

adquirido los derechos a la pensión de vejez, los demás servidores públicos que han cumplido los requisitos para obtener su pensión de vejez, podrán optar por continuar desarrollando sus labores hasta la edad de retiro forzoso.

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual 2021, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública y los lineamientos establecidos en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.

17. SEGUIMIENTO.

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes – PAV se realizará a través de las actividades señaladas en la Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Subgerencia Administrativa y Financiera del Hospital a la cual está adscrita la Oficina de Gestión del Talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

18. RECURSOS

La planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal 2021 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Acuerdo Número 25 del 25 de Noviembre de 2020, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021.