

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO Popayán Confianza y valor para tu vida NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 1 de 5
--	-----------------	--

RESOLUCION No **0018** DE 2022

(04 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022 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 Número 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 Universitario 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"*.



Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca

Email: gerencia@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101

Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

RESOLUCION No 0018 DE 2022
(14 ENE 2022)

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.

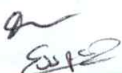
Que el Decreto 1083 de 2015, indica los siguientes aspectos relevantes:

.- 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.



RESOLUCION No 0018 DE 2022

(14 ENE 2022)

.- 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”.

Que el Decreto Número 612 del 4 de Abril 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*” establece:

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*

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

RESOLUCION No **0018** DE 2022
(4 ENE 2022)

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..”

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 2022, 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 2022 contenido en el documento anexo el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Integrar el presente Plan Anual de Vacantes con los demás Planes Institucionales y Estratégicos, al Plan de Acción del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme lo dispone el Decreto Número 612 de 2018.

RESOLUCION No 0018 DE 2022

(14 ENE 2022)

ARTÍCULO TERCERO: 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.

ARTICULO CUARTO: 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

14 ENE 2022


CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Elaboró y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de funciones de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD
Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan Anual de Vacantes vigencia 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes



PLAN ANUAL DE VACANTES

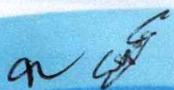


GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN



TABLA DE CONTENIDO

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.- MECANISMOS PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES
- 14.- PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
- 15.- MECANISMO PARA LA 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



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de planificación, administración y actualización de la información de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y disponibles en la entidad, para proceder a su provisión de manera que todas sus dependencias cuenten con el Talento Humano requerido para lograr el adecuado cumplimiento de su misión, su políticas, planes, objetivos y funciones.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG concibe al Talento Humano como el eje vertebral y estratégico dentro de la administración pública, la cual 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 la planificación del Talento Humano resulta de gran relevancia para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, toda vez que permite establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de su planta de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, corresponde al área de Talento Humano de la Entidad *"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;(...)"*.

En igual sentido y conforme al Decreto Número 1083 de 2015, la Gestión del Talento Humano debe estar orientada a desarrollar servidores competentes bajo la observancia del principio de la meritocracia, razón por la cual corresponde a las entidades públicas estructurar el Plan Anual de Vacantes, y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de brindar garantías de imparcialidad y transparencia dentro de los procesos de vinculación de personal.

En este contexto el Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado vigencia 2022, se articula con el Plan de Previsión del Talento 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 a 30 de noviembre de 2021 realizó durante la vigencia 2021 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 ocho (188) cargos distribuidos en los siguientes niveles: Directivo, Asesor; Profesional; Asistencial y dos (2) trabajadores Oficiales.

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 o 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;*

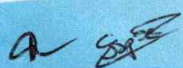
b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

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.
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



0018

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 registrará 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.

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 definitivas durante el año 2022. 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.

- Identificar los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes en forma definitiva y establecer su forma de provisión.
- Detectar la necesidades de personal en el corto y mediano plazo de manera que se puedan identificar los requerimiento de personal de planta.

- Proyectar la oferta de personal, analizando conocimientos, formación o experiencia, habilidades y competencias;
- Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentren en vacancia permanente, conforme al procedimiento a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. ALCANCE.

Este Plan permite la planeación del Talento Humano, para la vigencia 2022, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado e Inicia con la identificación de las vacantes definitivas en la planta global a 31 de diciembre de 2021 finaliza con las formas de provisión de estas vacantes durante la vigencia 2022.

5. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En él se incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva que se presentan por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

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 2021.
- 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 2021.
- 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 2021.
- 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 2021.

Para corroborar 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 2021.
- 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 2021.
- 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 2021.

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”*.

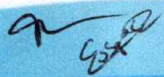
Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma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



0018

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

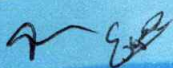
Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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 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 reporta 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 Departamento Administrativo de la Función Pública 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. 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

A 31 de diciembre de 2021 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 ocho (188) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Gerente	2	1	0	0	1
	Subgerente Administrativo y Financiero	1	1	0	0	1
	Subgerente científico	1	1	0	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1	1	0	0	1
	Jefe Oficina Asesora Planeación	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno Disciplinario	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno	1	1	0	0	1
Profesional	Almacenista General	1	1	0	0	1
	Tesorero General	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	2	7	1	0	8
	Profesional Especializado Área Salud	1	1	1	0	2
	Enfermero	1	20	7	7	34
	Enfermero Especialista	1	1	1	3	5
	Médico General ½ tiempo	1	1	0	0	1
	Médico General	1	3	2	0	5
	Médico Especialista ½ tiempo	1	0	1	0	1
	Médico Especialista	1	9	1	0	10
	Profesional Universitario Área Salud	2	1	0	0	1
	Profesional Universitario Área Salud	3	2	1	0	3
	Profesional Universitario	3	1	0	0	1
	Profesional Universitario	4	1	0	0	1

0018

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	5	1	0	1	2
	Auxiliar Administrativo	3	20	0	0	20
	Secretaria Ejecutiva	3	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	2	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	5	52	22	0	74
	Auxiliar Área Salud	4	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	3	2	1	0	3
	Auxiliar Área Salud	1	2	0	0	2
Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Mantenimiento		1	0	0	1
	Operario de Servicios Generales		1	0	0	1
Total Personal			139	38	11	188

9. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO

A 31 de diciembre de 2021, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de ciento ocho (108) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales deberán ser provistos mediante concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	8
Profesional Especializado Área Salud	242-01	1	Profesional	2
Enfermero	243-01	1	Profesional	19
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	4
Médico General	211-01	1	Profesional	4
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1

0018

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	8
Profesional Universitario Área Salud	237-02	2	Profesional	2
Auxiliar Administrativo	407-05	5	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	407-03	3	Asistencial	13
Auxiliar Área Salud	412-02	2	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	412-05	5	Asistencial	40
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	412-01	1	Asistencial	2
TOTAL CONVOCATORIA				108

10. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD .

A 31 de diciembre de 2021 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de cincuenta y nueve (59) empleos vacantes asignados de manera transitoria en provisionalidad, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CENTRO DE COSTOS	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ATENCION AL USUARIO	407-03	3	Asistencial	1
	CARTERA				2
	CONTABILIDAD				1
	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS				1
	FACTURACION				2
	FARMACIA DISPENSACION				1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACION				1
	SUPERVISION Y VIGILANCIA				2
	TALENTO HUMANO				1
	TESORERIA				1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TALENTO HUMANO	407-05	5	Asistencial	1

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 16 de 24

0018

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CENTRO DE COSTOS	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
AUXILIAR ÁREA SALUD	CENTRAL DE ESTERILIZACION	412-01	1	Asistencial	2
AUXILIAR ÁREA SALUD	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	412-02	2	Asistencial	1
AUXILIAR ÁREA SALUD	LABORATORIO CLINICO	412-03	3	Asistencial	1
AUXILIAR ÁREA SALUD	ATENCION AL USUARIO	412-04	5	Asistencial	2
	CENTRAL DE ESTERILIZACION				1
	CIRUGIA				1
	CONSULTA ESPECIALIZADA				3
	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS				2
	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA				2
	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA				1
	ESTANCIA GENERAL MEDICA				1
	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA				1
	FACTURACION				1
	TERAPIA FISICA				2
	UNIDAD DE SALUD MENTAL				1
ENFERMERO	CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS	243-01	1	Profesional	1
	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA				1
	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA				2
	UNIDAD DE SALUD MENTAL				1
MEDICO ESPECIALISTA	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	213-01	1	Profesional	1
	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA				1
	FARMACIA DISPENSACION				1
	MADRE CANGURO				1
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				1
	SUPERVISION Y VIGILANCIA				2
MEDICO GENERAL	REFERENCIA Y CONTRA-REFERENCIA	211-01	1	Profesional	1
	VENTA DE SERVICIOS				1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	SUPERVISION Y VIGILANCIA	242-01	1	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	LABORATORIO CLINICO	237-02	2	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ATENCION AL USUARIO	219-02	2	Profesional	1

0018

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CENTRO DE COSTOS	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
	COSTOS				1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACION				1
	PRESUPUESTO				1
	TALENTO HUMANO				3

11. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO.

A 31 de diciembre de 2021, el Hospital cuenta con un total de 12 empleos de carrera administrativa los cuales se desarrollan mediante Encargo. Esta situación Administrativa 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, conforme a continuación se presenta:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CENTRO DE COSTOS	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Enfermero	ATENCION AL USUARIO	243-01	1	Profesional	1
	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA				1
	ESTANCIA GENERAL MEDICA				2
	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA				1
	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA				1
	ESTANCIA MEDICO QUIRURGICA				1
	SALA DE PARTOS				1
Enfermero Especialista	COORDINACION DE ENFERMERIA	244-01	1	Profesional	1
	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA				1
	SUPERVISION Y VIGILANCIA				1
Auxiliar Administrativo Gr.5	TALENTO HUMANO	412-01	1	Auxiliar	1

12. TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER

A 31 de Diciembre de 2021, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de Treinta y Siete (37) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CENTRO DE COSTOS	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
AUXILIAR AREA SALUD GR.3	DONDE SE UBIQUE	412-03	3	Asistencial	1
AUXILIAR AREA SALUD GR.5	DONDE SE UBIQUE	412-05	5	Asistencial	22
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	DONDE SE UBIQUE	244-01	1	Asistencial	1
ENFERMERO GR.1	DONDE SE UBIQUE	243-01	1	Asistencial	6
MEDICO ESPECIALISTA GR.1	DONDE SE UBIQUE	213-01	1	Asistencial	1
MEDICO ESPECIALISTA GR.1 (1/2 T)	DONDE SE UBIQUE	213-01	1	Profesional	1
MEDICO GENERAL GR.1	DONDE SE UBIQUE	211-01	1	Profesional	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	DONDE SE UBIQUE	242-01	1	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3	DONDE SE UBIQUE	237-03	3	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	DONDE SE UBIQUE	219-02	2	Profesional	1

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.

13. MECANISMOS PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA VACANTES

ENCARGO.

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

En el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia 2022, 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

REUBICACION.

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: *"Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del*

organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña...”

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. MECANISMO PARA LA PROVISION DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS

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 2021 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de 108 vacantes discriminados de la siguiente manera:

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
164911	3	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS QUE REQUIERAN CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS DEL HOSPITAL PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	2
164962	17	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS DEL HOSPITAL QUE CONTRIBUYAN AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	13
164913	4	412	AUXILIAR AREA SALUD	5	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES O ADMINISTRATIVAS DE ENFERMERIA BRINDANDO CUIDADO INTEGRAL EN SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, A TRAVES DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	40
165031	20	412	AUXILIAR AREA SALUD	3	REALIZAR ACTIVIDADES DE APOYO EN EL AREA, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD SEGURO Y HUMANIZADO.	2
165018	18	412	AUXILIAR AREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN LA ESTERILIZACION DEL MATERIAL Y EQUIPOS MEDICO QUIRURGICOS, EN CONCORDANCIA CON EL MANUAL, PARA GARANTIZAR LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES SEGUROS Y HUMANIZADOS.	2

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 21 de 24

0018-

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de vacantes
165027	19	412	AUXILIAR AREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN EL ARCHIVO, CUSTODIA Y CONSERVACION DE LAS HISTORIAS CLINICAS DE LA INSTITUCION, ATENCION AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO, DE ACUERDO A LO EXIGIDO EN LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES, EN ARAS DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	1
164907	1	243	ENFERMERO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA ADMINISTRATIVA O ASISTENCIAL, DE MANERA INTERDISCIPLINARIA SEGUN LA COMPETENCIA, CON EL FIN DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE PRESTAR SERVICIOS SEGUROS Y HUMANIZADOS.	19
164910	2	244	ENFERMERO ESPECIALISTA	1	PROGRAMAR, EJECUTAR, CONTROLAR Y EVALUAR LAS ACCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, CON EL FIN DE BRINDAR CUIDADO INTEGRAL ESPECIALIZADO, CON EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE SALUD AL PACIENTE Y A LA FAMILIA.	4
169062	21	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164930	8	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION, PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	4
164928	7	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	3
169062	21	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164926	5	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVAS DE PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGURA Y HUMANIZADA.	3
164927	6	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES COMO MEDICO GENERAL BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164960	16	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION Y COORDINACION DEL AREA ASIGNADA QUE GARANTICEN EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	2
164949	13	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE PLANES, PROYECTOS, PROGRAMAS, Y PROCESOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	1
164948	12	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION SUPERVISION Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DEL HOSPITAL, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	2
164947	11	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE LOS PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLEMENTEN EN EL HOSPITAL, PARA GARANTIZAR EL OPTIMO DESARROLLO DE LOS PROCESOS JURIDICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE CONTRATACION DEL HOSPITAL.	1
164945	10	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, SUPERVISION Y CONTROL RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS EN LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE O FINANCIERA DEL HOSPITAL, QUE PERMITAN EL SEGUIMIENTO Y LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.	4
164955	14	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE BACTERIOLOGIA QUE APOYEN EL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LA MAS ALTA CALIDAD Y BRINDAR CUIDADO INTEGRAL, DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	1
164958	15	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCION INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DEFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCION NEUROSENSORIAL PROPENDIENDO POR SU RECUPERACION Y GARANTIZANDO UNA PRESTACION DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	1

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.

0018

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.

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.

Para la vigencia 2022 se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-006 del 16 de Noviembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en relación con la aplicación de la Ley 996 de 2005, Ley de Garantías Electorales.

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

Se evidencia que a 31 de diciembre de 2021, que del total de 139 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos, un total de treinta y cinco (35) Servidores ostentan la condición de Prepensionables, que corresponde a un 25%. Quiere decir lo anterior que la Entidad tiene un porcentaje alto de Servidores Públicos que se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada y goza de la protección reforzada reconocida por la ley y son sujetos de especial vulnerabilidad, por estar próximos a pensionarse y faltarles tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez.

- **Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse**

0018

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	14	10.07%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	19	13.70
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	28	20.14%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	13	9.35%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	31	22.30%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	34	24.46%
TOTAL	139	100%

Se registra que del total de los 139 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, un total de 19 Servidores han cumplido con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para acceder a la Pensión de Vejez, pero tienen pendiente su reconocimiento mediante acto administrativo, correspondiente al % 13.70%

- **Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL
DIRECTIVO	
ASESOR	
PROFESIONAL	2
ASISTENCIAL	12
TRABAJADORES OFICIALES	
TOTAL	14

Se evidencia que del total de 139 Servidores Públicos del Hospital, un total de 14 Servidores ya cuentan con reconocimiento pensional mediante Acto Administrativo expedido por Administradora de Pensiones, lo que equivale al 10.07%

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas

bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

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 2022, 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

18. RECURSOS

La planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal 2022 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Acuerdo Número 16 del 24 de Noviembre de 2021, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.

2) Preparó y Revisó: *Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de Funciones de Talento Humano.*
 Revisó: *Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD*
 Oficina Asesora de Planeación.
 Anexos: *Plan Anual de Vacantes vigencia 2022*
 Copia: (N.A.)
 Archivado Carpeta *Plan Anual de Vacantes*