

RESOLUCION No 0561 DE 2022

10 DIC 2022

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2023.

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, la Ley 909 de 2004, el Decreto Unico Reglamentario Número 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019 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"*.

RESOLUCION No 056 DE 2022
13 0 DIC 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.

.- 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

RESOLUCION No **0561** DE 2022
13 0 DIC 2022

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*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI*

RESOLUCION No 0561 DE 2022

30 DIC 2022

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información..”

Que mediante el Decreto 612 de 2018 se fijan las directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las Entidades Públicas y en el artículo 2.2.22.3.14 se establece el deber de las entidades del estado de integrar dentro de los planes institucionales y estratégicos, entre otros, el Plan Anual de Vacantes

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 2023, el cual se constituye en el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad.

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 CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2023 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

92

RESOLUCION No 0561 DE 2022
13 0 DIC 2022

del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme lo dispone el Decreto Número 612 de 2018.

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 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, rige a partir del 01 de Enero de 2023 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la Ciudad de Popayán el día 13 0 DIC 2022


CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano
Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Participe ADMISALUD
Oficina Asesora de Planeación.
Elaboró: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2
Anexos: Plan Anual de Vacantes vigencia 2023
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes

0561

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 1 de 26

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023



GESTION DE TALENTO HUMANO

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

www.hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101
Oficina de atención al usuario: 3206651134

0561

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i>  NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 2 de 26

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. RESULTADOS PLAN ANUAL DE VACANTES 2022
9. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL
10. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO
11. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD .
12. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO O COMISION .
- 13.- EL NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER
- 14.- MECANISMOS PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES
- 15.- PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
- 16.- MECANISMO PARA LA PROVISION DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS
17. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACION O POR RETIRO FORZOSO.
18. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2023
- 19.- SEGUIMIENTO
- 20.- RECURSOS

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

1.- INTRODUCCIÓN.

Las Entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y vigiladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC deben elaborar un Plan Anual de Vacantes, el cual se constituye en 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;(...)"*.

De acuerdo a la normativa anterior, las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal, vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deben por medio de los jefes de personal, 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.

En este contexto el Plan Anual de Vacantes es un instrumento fundamental para programar la provisión de recursos humanos, que permitirá al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva para la vigencia 2023 y adoptar las estrategias necesarias para resolver las necesidades de personal.

Ahora bien 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

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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.

Así mismo el Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2023, 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.

En esta línea mediante la Circular Externa 011 de 2021 la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de las competencias atribuidas en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, impartió los lineamientos para que las entidades del Estado, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, puedan efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.

En cumplimiento de lo anterior el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 30 de Noviembre de 2022 realizó el reporte en la Plataforma SIMO de la Oferta Pública de los Empleos de Carrera Administrativa- OPEC, 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 o 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 provistos de manera transitoria.

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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.

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.

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.”*

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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 a la vigencia 2023 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.*

0561-

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 7 de 26

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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 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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN Confianza y valor para tu vida NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 8 de 26

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 registrá 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.

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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 2023. 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;

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

- 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.

El Plan Anual de Vacantes permite la planeación del Talento Humano, para la vigencia 2023, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado. Inicia con la identificación de las vacantes definitivas en la planta global a 30 de Noviembre de 2022 finaliza con las formas de provisión de estas vacantes durante la vigencia 2023.

5. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes vigencia 2023 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 a 30 de Noviembre de 2022.
- 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 a 30 de Noviembre de 2022.
- 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 a 30 de Noviembre de 2022.
- 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 a 30 de Noviembre de 2022.

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

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

- El número total de empleos (cargos) de planta de personal permanente del Hospital y aprobados por norma con corte a 30 de Noviembre de 2022.
- 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 a 30 de Noviembre de 2022.
- El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional y asistencial) del Hospital con corte a 30 de Noviembre de 2022.

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.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN Confianza y valor para su vida NIT. 891.580.002-5	GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 12 de 26

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

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	FO-ARH-01	
	Versión: 04	
	Página 13 de 26	

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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 de Personal 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

Para estructurar el concepto de empleos de carrera administrativa es importante remitirse a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; así mismo, en la mencionada Ley se determinan las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

En el Plan Anual de Vacantes (PAV) se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa de acuerdo con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015. Estas vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

“ (...) I. Por renuncia regularmente aceptada. II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. VI. Por revocatoria del nombramiento. (...)”

Por otra parte, los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante las figuras de en encargo y provisionalidad, mientras se lleva a cabo el

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

concurso de méritos y llega el titular del cargo, Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24.

Frente a las vacantes definitivas de carrera administrativa, tendrán derecho a ser encargados de tales empleos, los empleados de carrera que se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos para su ejercicio, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente.

Aunado a ello, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

8. RESULTADOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

De manera atenta me permito informarle que durante la vigencia 2022, el área de Talento Humano realizó los siguientes Estudios para proveer de manera transitoria mediante Encargo los empleos de carrera administrativa que se encuentran con vacancia definitiva:

ENCARGOS	NUMERO DE ESTUDIO	OBJETO	RESULTADO
1	Estudio Número 001-07-2022	Proveer mediante Encargo el cargo de Carrera Administrativa de Enfermero Especialista Código 244 Gr1 mediante Encargo para el Proceso de Aseguramiento de la Calidad.	Una vez realizado el Estudio de cumplimiento de requisitos, la Oficina de Talento Humano del Hospital solicitó a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa por escrito la Manifestación de Interés en el Encargo mediante Comunicación escrita de fecha 7 de Julio de 2022. Teniendo en cuenta lo anterior se concluye que el Proceso de Encargo de Servidores Públicos de Carrera para acceder al cargo de Enfermero Especialista Gr1 NO puede continuar y en consecuencia se declara DESIERTO .
2	Estudio Número 02-07-2022	Proveer mediante Encargo los cargos de Carrera Administrativa de Enfermero	Realizado el Estudio de cumplimiento de requisitos la Oficina de Talento Humano del Hospital solicitó por

17
Super

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

0561

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 15 de 26

		Código 243 Grado :01 mediante Encargo, para Coordinación del Proceso de Referencia y Contrarreferencia.	escrito la Manifestación de Interés en el Encargo mediante Comunicación escrita de fecha 19 de Julio de 2022. En la segunda etapa del proceso el Informe Psicológico Laboral – Estudio de Aptitudes y Habilidades elaborado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se concluye que la Servidora Pública no es apta para acceder al Encargo de Enfermero Gr1 y en consecuencia se declara DESIERTO .
--	--	---	---

NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

CARGO	CÓDIGO	GRADO	FECHA DE NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	SERVIDOR PÚBLICO
Enfermera Especialista	244	01	Resolución Número 0338 del 18 de agosto de 2022	Paola Andrea vega Arias

9. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

A 30 de Noviembre de 2022 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

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
	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	0	1	0	1
	Profesional Universitario	2	7	1	0	8
	Profesional Especializado Área Salud	1	1	1	0	2
	Enfermero	1	17	9	8	34
	Enfermero Especialista	1	2	0	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
Asistencial	Auxiliar Administrativo	5	1	0	1	2
	Auxiliar Administrativo	3	19	1	0	20
	Secretaria Ejecutiva	3	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	2	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	5	48	26	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			131	45	12	188

10. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalسانjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101
Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.hospitalسانjose.gov.co

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

A 30 de Noviembre de 2022, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de ciento trece (113) 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	219-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	8
Profesional Especializado Área Salud	242-01	1	Profesional	2
Enfermero	243-01	1	Profesional	20
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	4
Médico General	211-01	1	Profesional	4
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	8
Profesional Universitario Área Salud	237-02	2	Profesional	1
Profesional Universitario Área Salud	237-03	3	Profesional	1
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	43
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	412-01	1	Asistencial	2
TOTAL CONVOCATORIA				113

11. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD.

A 30 de Noviembre de 2022 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de cincuenta y siete (56) empleos vacantes asignados de manera transitoria en provisionalidad, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	NIVEL	CARGOS PROVISTOS EN
-----------------------	-------	-------	---------------------

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

			PROVISIONALIDAD
Profesional Universitario	2	Profesional	7
Profesional Especializado Área Salud	1	Profesional	1
Enfermero	1	Profesional	3
Enfermero Especialista	1	Profesional	1
Médico General	1	Profesional	2
Médico Especialista	1	Profesional	7
Profesional Universitario Área Salud	2	Profesional	1
Auxiliar Administrativo	5	Asistencial	1
Auxiliar Administrativo	3	Asistencial	12
Auxiliar Área Salud	2	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	5	Asistencial	17
Auxiliar Área Salud	3	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	1	Asistencial	2
Total Personal			56

12. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO.

A 30 de Noviembre de 2022, 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	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Enfermero	243-01	1	Profesional	8
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	3

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

Auxiliar Administrativo Gr.5	412-01	1	Auxiliar	1
------------------------------	--------	---	----------	---

13. TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER

A 30 de Noviembre de 2022, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de Cuarenta y cinco (45) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	CARGOS SIN PROVEER
Profesional Universitario	219-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	1
Profesional Especializado Área Salud	242-01	1	Profesional	1
Enfermero	243-01	1	Profesional	9
Médico General	211-01	1	Profesional	2
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario Área Salud	237-03	3	Profesional	1
Auxiliar Administrativo	407-03	3	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	412-05	5	Asistencial	26
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	1
TOTAL CARGOS				45

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.

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

ENCARGO.

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101
Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

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 2023, 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



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 21 de 26

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

15. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; 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.

16. 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 2022 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de 113 vacantes discriminados de la siguiente manera:

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
193359	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
193360	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.	20
193361	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
193362	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.	43



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 22 de 26

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
193363	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
193364	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
193365	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
193366	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
193367	9	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS O ASISTENCIALES COMO MEDICO ESPECIALISTA BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ENTIDAD.	1
193368	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
193369	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
193370	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
193371	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
193372	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
193373	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
193374	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
193375	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
193376	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
193377	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
193378	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



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 23 de 26

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
193379	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
193426	22	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, CONSOLIDANDO E INTERPRETANDO LA INFORMACION FINANCIERA Y CONTABLE DE LA INSTITUCION PARA LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.	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.
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.

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 24 de 26

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

Se evidencia que a 30 de Noviembre de 2022, que del total de 131 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos, un total de treinta y un (32) Servidores ostentan la condición de Prepensionables, que corresponde a un 24.43%.

- Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	15	8,40%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	27	24,43%
ENTRE 0 Y 3 AÑOS	33	24,43%
ENTRE 4 Y 10 AÑOS	34	25,94%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	11	8,40%
MAYOR A 15 AÑOS	11	8,40%
TOTAL	131	100%

Se registra que del total de los 131 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, un total de 27 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 % 20.61%

- Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL
DIRECTIVO	
ASESOR	
PROFESIONAL	3
ASISTENCIAL	12
TRABAJADORES OFICIALES	
TOTAL	15

Se evidencia que del total de 131 Servidores Públicos del Hospital, un total de 15 Servidores ya cuentan con reconocimiento pensional mediante Acto Administrativo expedido por Administradora de Pensiones, lo que equivale al 11.45%

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 2° de la citada Ley prevé que quienes a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones

0561



Confianza y valor para tu vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 25 de 26

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.

18. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

FORMA DE PROVISION	OBJETO	INSUMO	RESPONSABLE	TERMINO
ENCARGO	Proveer de manera transitoria y mientras se surte el proceso de concurso de méritos los empleos de carrera administrativa, con los empleados de carrera, que acrediten los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.	Estudio Técnico que permite identificar y evaluar la necesidad de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia	Subgerente Administrativa y Financiera y/o Subgerente Científico	Una vez identificada la necesidad de provisión del cargo vancante mediante Encargo.
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	Forma de Provisión Transitoria de un empleo de carrera vacante. El término de duración de los nombramientos provisionales es para la vacancia definitiva hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.	Una vez se declare desierto en Proceso de Encargo.	Gerente	Una vez identificada la necesidad de provisión. Es un acto discrecional de la Administración
REUBICACION LABORAL	La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra	Identificación de la Necesidad Institucional y Oficio de solicitud de la Subgerencia	Subgerente Administrativa y Financiera y/o Subgerente Científico	Una vez identificada la necesidad Institucional

GESTION TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

	dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.	respectiva. Estudio de Puesto de Trabajo por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL.	Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo y ARL Jefe de Talento Humano	
CONCURSO DE MERITOS	Forma de provisión de empleos Vacantes de manera definitiva, mediante Concurso de Méritos	Mediante el Reporte de la Oferta Publica de Empleos de carrera administrativa vacantes del Hospital, en la Plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Jefe de Talento Humano Hospital Comisión Nacional del Servicio Civil	Conforme al Cronograma establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sus Circulares.

19. 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 2023, 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

20. RECURSOS

La planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal 2023 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Acuerdo Número 101.2-010 del 30 de Noviembre de 2022, 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 2023.

Revisó y Aprobó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Preparó: Patricia Torrijano Bonilla Profesional Universitario Gr2

Preparó: Guido Gabriel López Quinayás Profesional Universitario Gr2

Anexos: Plan Anual de Vacantes vigencia 2023

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes.