

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ <i>¡Cuidando para todos con calidad!</i></p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018		CÓDIGO	PR-GH-AT-08
			VERSIÓN	01
			FECHA	JULIO/2018
			HOJA	1 / 7

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2018



PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

CÓDIGO	PR-GH-AT-08
VERSIÓN	01
FECHA	JULIO/2018
HOJA	2 / 7

CONTENIDO:

Pag:

I. OBJETIVO	3
II. ALCALCE	3
III. GLOSARIO	3
1. Empleo Público	3
2. Clasificación según la naturaleza de las funciones	3
3. Vacantes definitivas	4
4. Vacantes temporales	4
IV. RESPONSABLES	4
V. CARGOS A PROVEER	4
VI. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	5
1. Provisión transitoria de los empleos de carrera	
En vacancia definitiva o temporal	6
2. Provisión empleos de Libre Nombramiento y	6
Remoción	
VII. DOCUMENTACION INTERNA	7
VIII. MARCO LEGAL	7
IX. ANEXO	7

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
		VERSIÓN	01
		FECHA	JULIO/2018
		HOJA	3 / 7

1. OBJETIVO:

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez continuar con el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos en conjunto con la CNSC.

2. ALCANCE:

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

3. GLOSARIO:

3.1 Empleo Público

El artículo 2o del Decreto Ley 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"*.

3.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden 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.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>¡Creciendo para todos con calidad!</i></p>	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018		CÓDIGO	PR-GH-AT-08
			VERSIÓN	01
			FECHA	JULIO/2018
			HOJA	4 / 7

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.

3.3 Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

3.4 Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

4. RESPONSABLES:

La Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

5. CARGOS A PROVEER:

Conforme al Decreto 328 del 26 de abril de 2018, la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, cuenta con los siguientes cargos en vacancia:



PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

CÓDIGO	PR-GH-AT-08
VERSIÓN	01
FECHA	JULIO/2018
HOJA	5 / 7

CARGOS	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		1		
PROF. ESPECIALIZADO AREA SALUD		1		
PROF. ESPECIALIZADO AREA SALUD		1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD		1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD		1		
TECNICO ADMINISTRATIVO			1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1
TOTAL	0	11	1	1
TOTAL VACANTES	13			

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

El Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Según ha sido informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO, se aplicaron pruebas de selección, con lo que para el 2018 el suministro de Listas de Elegibles dará lugar a la provisión de vacantes definitivas de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López registradas en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa. Esto en razón que durante el 2016, se desarrolló la convocatoria número 426 para empresas sociales del estado para proveer de manera definitiva empleos de carrera administrativa, según lo establecido en la Ley 909 de 2004.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez.

6.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por

	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
		VERSIÓN	01
		FECHA	JULIO/2018
		HOJA	6 / 7

alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará Unidad Funcional de Talento Humano.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde la Unidad Funcional de Talento Humano se dará aplicación 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.
- d) El Gerente de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el profesional especializado de talento humano, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde la Unidad Funcional de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al jefe del área respectiva.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el profesional especializado de talento humano presentará los candidatos al El Gerente de la ESE, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde Unidad Funcional de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

6.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en 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 su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.



PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

CÓDIGO	PR-GH-AT-08
VERSIÓN	01
FECHA	JULIO/2018
HOJA	7 / 7

7. DOCUMENTACION INTERNA:

- Formato de Vacantes.
- Acto administrativo.
- Historia laboral.

8. MARCO LEGAL:

- Ley 909 de 2004.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 785 de 2005.

9. ANEXOS:

- Relación de Vacantes.

ANEXO. 1