

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019
VERSIÓN: 02		
CÓDIGO: GTH-TH-M-006		
		PAGINA: 1 de 9

PLAN ANUAL DE VACANTES

2019

COPIA CONTROLADA

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita: 018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-006
		PAGINA: 2 de 9

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	PRESENTACIÓN	4
2.1	Objetivos.....	4
2.1.1	Objetivo General	4
2.1.2	Objetivos Específicos	4
2.2	Alcance.....	4
2.3	Marco normativo.....	4
2.4	Definiciones	5
3	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	6
3.1	Metodología de provisión a corto plazo:	6
3.1.1	Selección:.....	6
3.1.2	Movilidad:.....	7
3.1.3	Permanencia	8
3.1.4	Retiro	8
3.2	Metodología de Provisión a Mediano Plazo.....	8
4	EVALUACION	8
5	ANEXOS.....	9
6	CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES	9
7	CONTROL DE CAMBIOS.....	9

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-006 PAGINA: 3 de 9

1 INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes existentes ya sean temporales - *licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras* - o definitivas - *aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción* -, con el fin de programar la provisión de estas vacantes en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información registrada sirve como insumo para que el DAFP pueda consolidar su instrumento, el cual es mandato según el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004: “Elaborar y aprobar el plan anual de vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

Con base en lo anterior, la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, ha elaborado el plan anual de vacantes el cual hace parte del Modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano diseñado e implementado como parte del macroproceso de la Gestión del Talento Humano, basado en el cumplimiento de las etapas de Ingreso, desarrollo y Retiro de los funcionarios de la institución.

El cliente interno y los grupos de interés encontrarán en este manual la información de las vacantes temporales y definitivas de la planta global aprobada, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-006 PAGINA: 4 de 9

2 PRESENTACIÓN

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos vacantes de la Planta Global de la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, mediante encargos o nombramientos provisionales, acorde con la distribución de planta establecida; y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta global de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando la necesidad del Talento Humano lo requiera.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2.2 Alcance

Este documento contempla las vacantes temporales y definitivas de la planta global de la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo y está dirigido a todos los grupos de interés.

2.3 Marco normativo

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Literal b) artículo 15, el cual prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.
- Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe **“Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores**

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-006 PAGINA: 5 de 9

públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

- Decreto 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. **“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”**

2.4 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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- **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.
 - a) 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.
 - b) 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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019
VERSIÓN: 02		
CÓDIGO: GTH-TH-M-006		
PAGINA: 6 de 9		

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

3 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; la E.S.E Hospital universitario Hernando Moncaleano Perdomo tomará como guía el ajuste realizado por la E.S.E el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Los empleos públicos pueden ser provistos transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

3.1 Metodología de provisión a corto plazo:

3.1.1 Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
		FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019
		VERSIÓN: 02
	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: GTH-TH-M-006
		PAGINA: 7 de 9

identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Cuando no se ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, La E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo cuenta con el proceso GTH-TH-C-002 Incorporación de personal, para realizar la selección de personal.

3.1.2 Movilidad:

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

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

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en la E.S.E HUHMP, estos se deberán a dos factores primordialmente: i. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un oficio de reubicación por parte del Gerente. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de Incorporación de Personal al funcionario en su nuevo cargo.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019 VERSIÓN: 02 CÓDIGO: GTH-TH-M-006 PAGINA: 8 de 9

3.1.3 Permanencia

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

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

3.1.4 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo tendrá en cuenta las vacantes que se deriven de las situaciones de retiro del servicio público establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, siendo atendidas en su debido momento en aras de la prestación del permiso.

3.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Es la metodología prevista cuando existen listas de elegibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4 EVALUACION

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	PLAN	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA DE EMISIÓN ENERO 2019
		VERSIÓN: 02
		CÓDIGO: GTH-TH-M-006
		PAGINA: 9 de 9

La evaluación se realizará mediante la presentación del Informe mensual de vacantes de la Planta Global de la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, el cual ser remitirá a la Gerencia.

5 ANEXOS

- Relación de vacantes 2019

6 CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Sandra Milena Salcedo Vera Paulo Andrés Motta Bastidas Jennifer Andrea Sanabria Conde	NOMBRE: Silvano Vargas Calderón Marleny Quesada Losada	NOMBRE: Liliana Torres Lozada
CARGO: Profesional Universitario oficina de Talento Humano Profesional Universitario Agremiado - oficina de Talento Humano	CARGO: Jefe Oficina de Talento Humano Jefe Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional	CARGO: Gerente E.S.E (E)
FECHA: Enero 2019	FECHA: Enero 2019	FECHA: Enero 2019

7 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	Junio 2018	Emisión del documento
02	Enero 2019	En el ítem N° 5 ANEXOS, se modifica el plan de cargos por la relación de vacantes 2019.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia