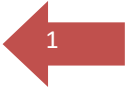


| | | |
|--|------------------------|---------------|
|  ESE HOSPITAL DEL SUR ITAGÜÍ | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2019**

**Gerencia del Talento Humano
31 de enero de 2019**



| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| TABLA DE CONTENIDO..... | 2 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. OBJETIVOS | 4 |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:..... | 4 |
| 3. AMBITO DE APLICACIÓN | 5 |
| 4. RESPONSABLES:..... | 5 |
| 4. DEFINICIONES: | 5 |
| 5. METODOLOGÍA | 7 |
| 5.1.1. Provisión de los Empleos | 7 |
| 5.1.2. Provisión de Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción. | 8 |
| 6. MARCO LEGAL: | 10 |
| 7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | 11 |
| 8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL | 15 |

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |




1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano y los objetivos institucionales.

El plan anual de vacantes es un material de gestión que hace parte del Plan de previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución el Plan anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita de primer nivel de atención en el municipio de Itagüí, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del Municipio de Itagüí - Antioquia


4. RESPONSABLES:

El Área de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del municipio de Itagüí, 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.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, La Subgerencia Científica y la Subgerencia Administrativa y Financiera.

4. DEFINICIONES:

Empleo Público: El artículo 2° 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". 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.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | <p align="center">PLAN ANUAL DE VACANTES</p> | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



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.

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.

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

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.

Vacante: Según el artículo 1 – Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Provisión de empleos: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

5. METODOLOGÍA

El Área de Talento Humano, 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 y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

5.1. Metodología de Provisión

5.1.1. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:



| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

5.1.2. Provisión de Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción.


La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá estos empleos, atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, artículo 23 establece que los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, o mediante encargo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo. Adicionalmente se cuenta con el **Procedimiento de Selección y Vinculación de Personal a la Planta.**

5.1.3. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa mediante Concurso de Méritos.

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá ajustado a la normativa dada en el **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1**: Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

En todo caso se aplicará lo normado en la materia por la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |



5.1.4. Provisión de Vacantes Definitivas en Empleo de Periodo o de Elección:


La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que los regulen.

5.1.5. Racionalización de la Planta de Personal

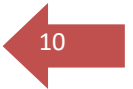
La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, desarrollará acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en la Ley 648 de 2017 y al proceso de austeridad del gasto como medida financiera para sacar adelante la entidad.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente en los cargos de Carrera Administrativa:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Área de Gestión del Talento Humano.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Área de Gestión del 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.

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

- d) El Gerente de la ESE siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador Área de Gestión del Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.




6. MARCO LEGAL:

El marco legal en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, es el siguiente:

Ley 909 de 2004.

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.

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

Decreto 1083 de 2015.

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.

Ley 785 de 2005

El artículo 2o, 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

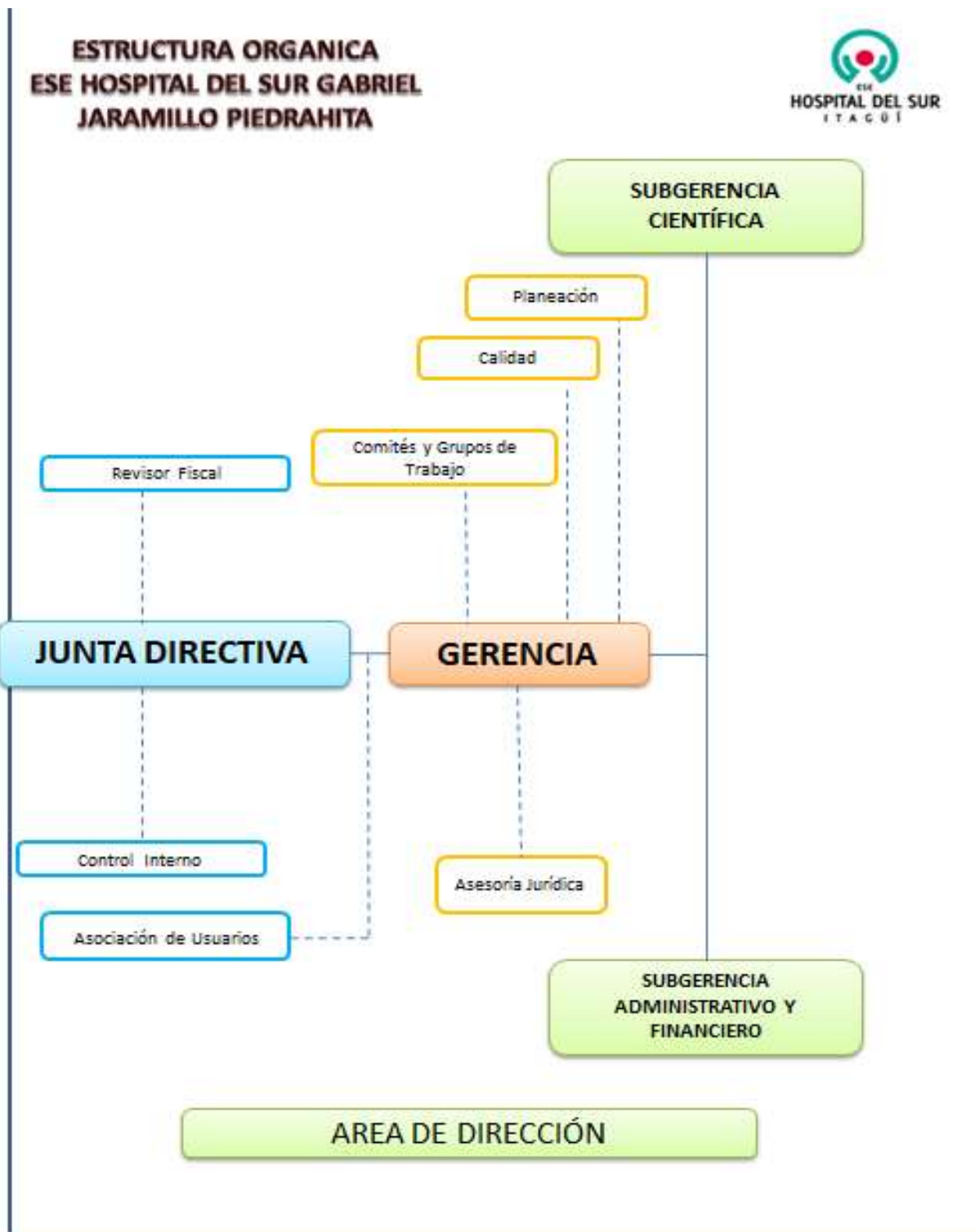
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura de la ESE HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA del municipio de Itagüí, será la siguiente:

1. Gerencia
2. Subgerencia Administrativa y Financiera
3. Subgerencia Científica

Teniendo en cuenta que la planta de cargos es global el personal se ubica teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

.S.E HOSPITAL DEL SUR “GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA”
 Sede San Pío. Calle 33 # 50 A 25- Administración piso 3. Sede Calatrava: calle 63 58 FF-11 .
 Sede Santa María: calle 73 A # 52 B 25 .PBX 4445755. FAX 3728073
www.hospitaldelsur.gov.co
cad@hospitaldelsur.gov.co



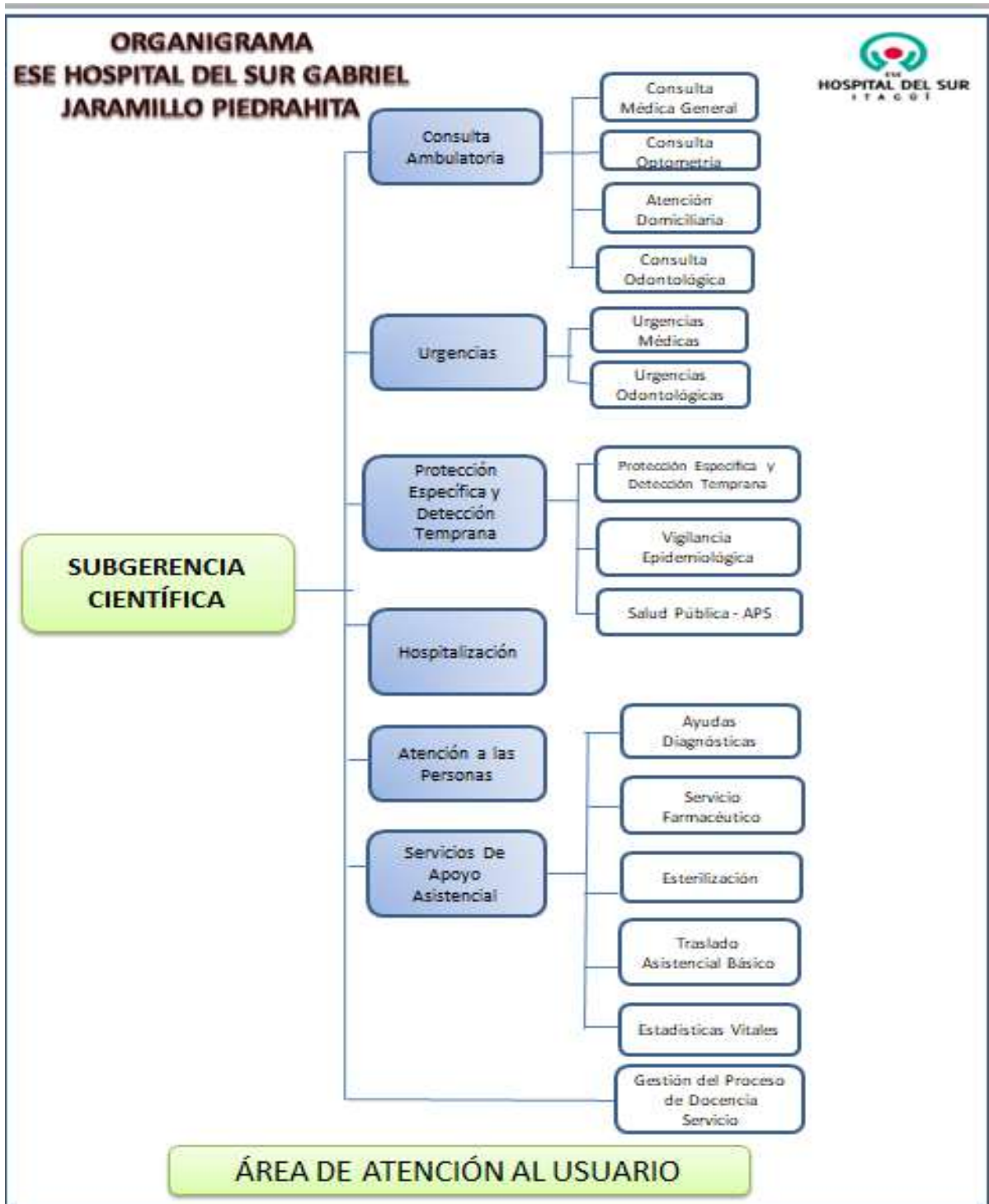
.S.E HOSPITAL DEL SUR "GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA"

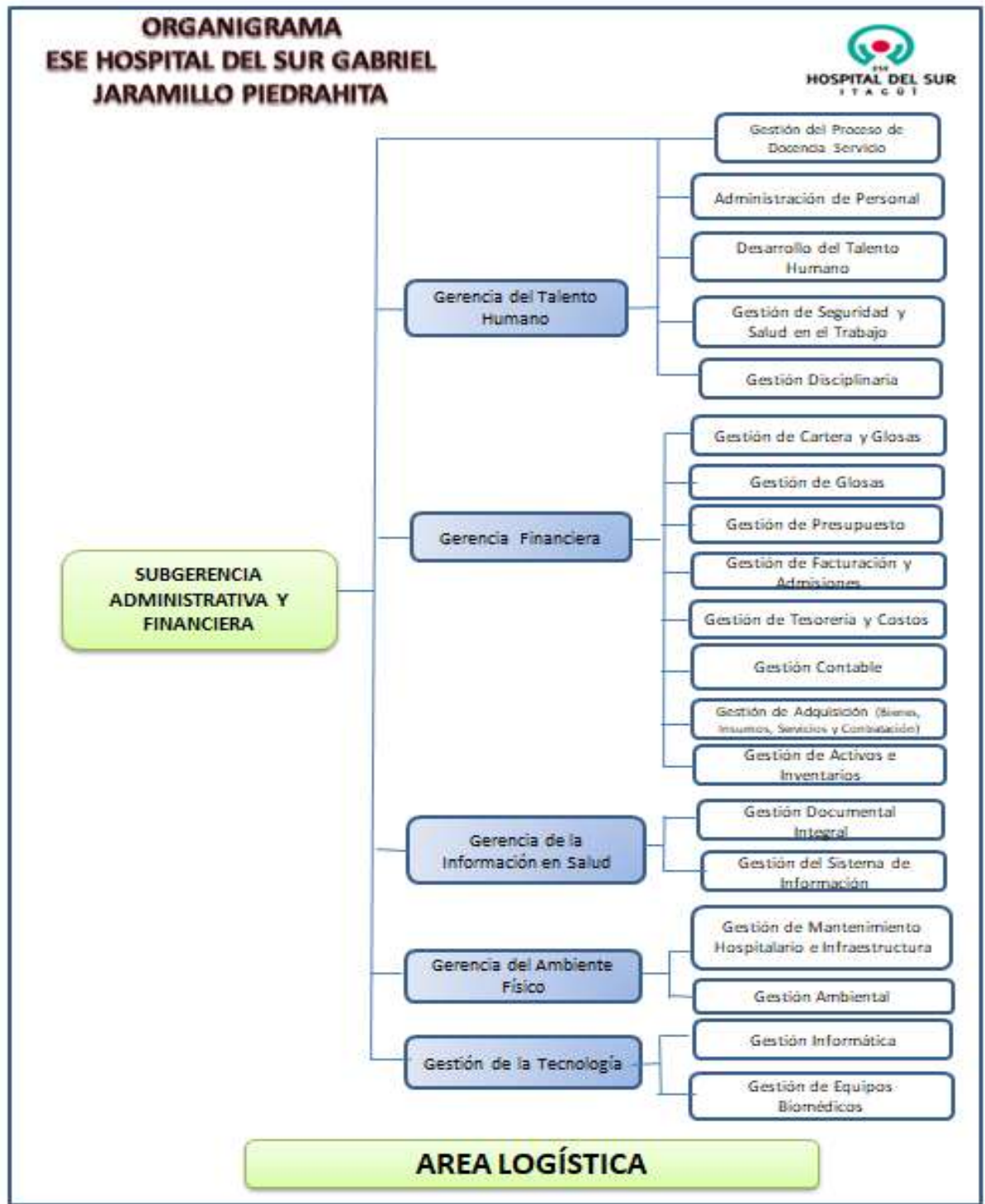
Sede San Pío. Calle 33 # 50 A 25- Administración piso 3. Sede Calatrava: calle 63 58 FF-11 .


Sede Santa María: calle 73 A # 52 B 25 .PBX 4445755. FAX 3728073

www.hospitaldelsur.gov.co

cad@hospitaldelsur.gov.co





| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

15

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2018, se tiene un número de 3 empleos en vacancia temporal.

A continuación se enuncia el Plan de Vacantes para el año 2019

Tabla 1. Distribución De Cargos Ocupados y En Vacancia Por Nivel Jerárquico y Empleo

| Tipo Vinculación | Cargo | Código | No. Cargos | Sección | Estado | Manera de Proveer | Vencimiento Vinculación |
|------------------------|--|--------|------------|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|
| Periodo Fijo | Gerente | 085-02 | 1 | Gerencia | Proveído | Ente Territorial | 31/03/2020 |
| Libre Nomb. y Remoción | Subgerente Científico | 068-01 | 1 | Subdirección Científica | Proveído | Nombramiento ordinario | |
| Libre Nomb. y Remoción | Subgerente Administrativo y Financiero | 072-01 | 1 | Subd. Administrativa | Vacancia Temporal | Nombramiento ordinario | |
| Periodo Fijo | Jefe de Control Interno | 006-03 | 1 | Oficina Control Interno | Proveído | Ente Territorial | 31/12/2021 |
| Carrera Aitiva | Tesorero General | 219-06 | 1 | Subd. Administrativa | Provisional | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Profesional Universitario | 219-11 | 1 | Subdirección Científica | Proveído | Nombramiento ordinario | |
| Carrera Aitiva | Profesional Universitario | 219-09 | 3 | Subd. Administrativa | Proveído | Concurso de méritos | |
| Libre Nomb. y Remoción | Profesional Universitario | 219-06 | 3 | Subd. Administrativa | Proveído | Nombramiento ordinario | |
| Libre Nomb. y Remoción | Médico General | 211-13 | 1 | Subdirección Científica | Proveído | Nombramiento ordinario | |
| Carrera Aitiva | Profesional Universitario | 219-06 | 1 | Atención a las Personas | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Médico General | 211-10 | 10 | Subdirección Científica | Provisional | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Médico General | 211-10 | 7 | Subdirección Científica | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Médico General | 211-10 | 1 | Subdirección Científica | Vacancia Definitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Odontólogo | 214-07 | 1 | Subdirección Científica | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Odontólogo | 214-04 | 3 | Subdirección Científica | Proveído | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Enfermero | 243-06 | 4 | Subdirección Científica | Proveído | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Profesional Universitario - Área Salud | 237-06 | 2 | Subdirección Científica | Proveído | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Técnico Operativo | 314-03 | 8 | Subd. Administrativa | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Técnico Área Salud | 314-03 | 3 | Subdirección Científica | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Aitiva | Técnico Administrativo | 367-02 | 5 | Subd. Administrativa | Proveído | Concurso de méritos | |


.S.E HOSPITAL DEL SUR "GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA"

Sede San Pío. Calle 33 # 50 A 25- Administración piso 3. Sede Calatrava: calle 63 58 FF-11 .

Sede Santa María: calle 73 A # 52 B 25 .PBX 4445755. FAX 3728073

www.hospitaldelsur.gov.co

cad@hospitaldelsur.gov.co

| | | |
|---|-------------------------------|----------------------|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | Código: |
| | | Versión: |
| | | Vigencia: |
| | | Página 1 de 1 |

| Tipo Vinculación | Cargo | Código | No. Cargos | Sección | Estado | Manera de Proveer | Vencimiento Vinculación |
|-------------------------------------|-------------------------|--------|------------|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|
| Libre Nomb. y Remoción | Secretaria | 440-03 | 1 | Gerencia | Carrera Admitiva | Nombramiento ordinario | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Administrativo | 407-02 | 2 | Subd. Administrativa | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Administrativo | 407-02 | 10 | Subd. Administrativa | Provisional | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Área Salud | 412-03 | 13 | Subdirección Científica | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Área Salud | 412-03 | 8 | Subdirección Científica | Provisional | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Área Salud | 412-03 | 1 | Subdirección Científica | Vacancia Definitiva | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Área Salud | 412-02 | 7 | Subdirección Científica | Provisional | Concurso de méritos | |
| Carrera Adiva | Auxiliar Área Salud | 412-02 | 1 | Subdirección Científica | Carrera Admitiva | Concurso de méritos | |
| TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS | | | 101 | | | | |

El número de empleos en vacancia corresponde al 2.9% de la planta de personal establecida para la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita.

Es del caso señalar que el total de esta planta es necesaria para garantizar el funcionamiento de la dependencia de la Entidad.

Sin embargo, es importante decir que la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo debido a la situación financiera y los cambios en el sistema de salud, se vio en la necesidad de realizar un proceso de reestructuración de la planta de personal en el año 2016, por encontrarse en ALTO RIESGO, lo que genera un congelamiento de la planta de personal a la fecha, hasta tanto se logre el equilibrio financiero suficiente para garantizar el normal funcionamiento de la misma y la prestación de un servicio de salud con calidad.