E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

GUAMAL – MAGDALENA

2024

PLAN ANUAL VACANTES

JORGE LEMUS BELLO
GERENTE

Contenido

INTRODUCCIÓN 2

MARCO NORMATIVO 3

OBJETIVOS 3

OBJETIVO GENERAL 3

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

ALCANCE 4

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 4

RESPONSABILIDADES 6

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 6

MISIÓN 6

VISIÓN 6

CÓDIGO DE INTEGRIDAD 6

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD 7

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD 7

VALORES DE INTEGRIDAD 7

MAPA DE PROCESO 7

ORGANIGRAMA 8

METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES 9

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO: 9

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER 12

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública trabaja en el fortalecimiento de una gestión pública eficiente y moderna; dirigida, en primer lugar, al ciudadano para aumentar la confianza en la administración pública y, en segundo lugar, a las entidades públicas para que dispongan de herramientas y mecanismos óptimos para que desarrollen sus actividades con un talento humano, planificado, suficiente y con las competencias necesarias para su buen desempeño.

Tiendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena., es un instrumento que busca administrar y actualizar la información del estado de empleos vacantes, con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. Además, esta es una herramienta esencial para que el Gobierno Nacional conozca la oferta real de empleos, con el fin de poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El presente Plan Anual de Vacantes tiene como propósito programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en Vacancia Definitiva, de acuerdo a las necesidades requeridas en la Empresa en cada una de sus áreas de conformidad a las normas que regulan la materia y en concordancia con el Plan Institucional de Desarrollo, en búsqueda de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena. es entre otros los siguientes:

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 2, políticas de gestión y desempeño institucional. Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 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. Artículo 2.2.6.3. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en 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.

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. Artículo 15, literal 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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información de los cargos vacantes de Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, con el fin de programar la provisión de los mismos que conlleve a gestionar las necesidades de personal para garantizar la efectiva y oportuna prestación del servicio acorde con la misión y visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los cargos que se encuentran disponibles detallando perfiles, requisitos, cantidades, etc., para ser provistos dentro del plan de cargos aprobado y acorde con la estructura organizacional.
- Cubrir las vacantes de planta permanente de acuerdo a la normatividad vigente y a las necesidades establecidas por la organización.
- Evaluar la efectiva provisión de empleos.

ALCANCE

El Plan Anual de vacantes da cubrimiento a la provisión de las necesidades de personal, y por tanto será de aplicación a todos los procesos.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **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 territorial se encuentran señalados en el Decreto Ley 785 de 2005 por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y

de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004., 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.

- **NIVEL ASESOR:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

- **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.

- **ENCARGO**: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

- **PROVISIONALIDAD**: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

- **VACANTE DEFINITIVA:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

- **COMISIÓN**: el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, estipula que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos,

pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término.

RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan novedades y/o cambios, corresponde al coordinador de gestión del talento humano, de la E.S.E. o a quien haga sus veces.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

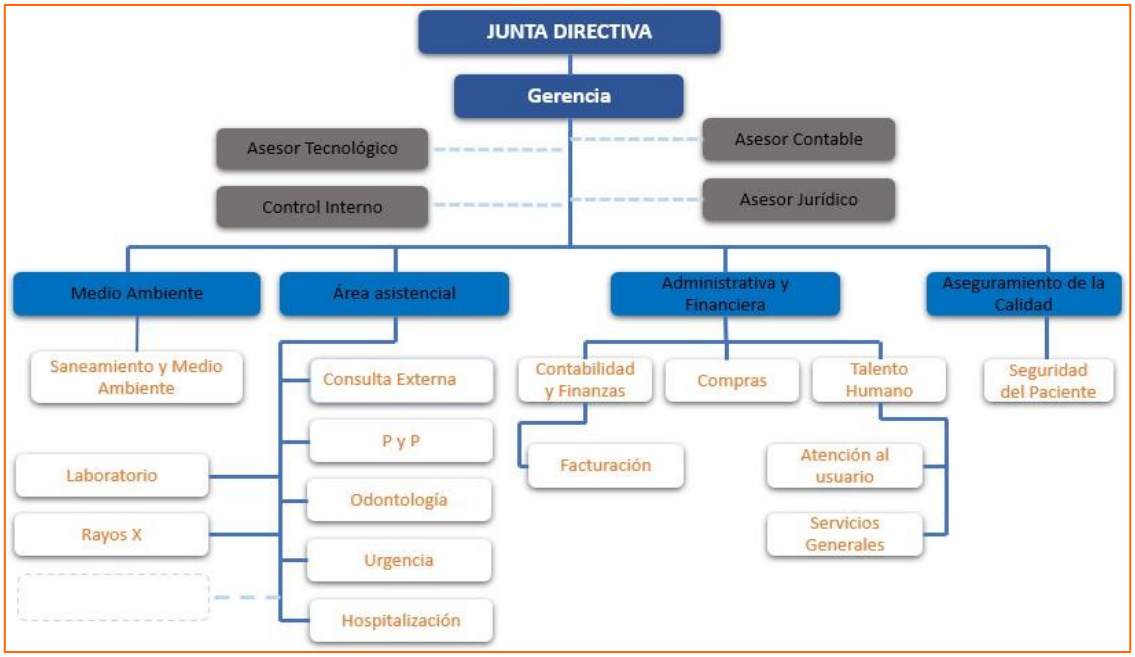
VALORES DE INTEGRIDAD



MAPA DE PROCESO



ORGANIGRAMA



METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES

Este Plan de Vacantes, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- Cálculo del número de vacantes presentes y estimación de su provisión, requeridos para atender las necesidades presentes y futuras.

- Identificación de los requisitos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las necesidades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla 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".

El coordinador de Gestión del Talento Humano, proyectará los primeros diez (10) días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará semestralmente el plan y/o cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará la información recopilada en el listado maestro que se establecerá sobre la información de base de cargos del personal de nómina.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO:

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

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo

conforme con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales vigente en la entidad, y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

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

Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación en el nivel satisfactorio 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.

Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Evaluación: El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colabora activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

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 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.

Por otra parte, se tendrá en cuenta las causales de retiro del servicio las cuales solo son viables conforme a lo preceptuado por el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen un decálogo de las mismas.

Además de esto el Decreto 1083 DE 2015 del departamento administrativo de la función pública, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y establece en el ARTÍCULO 2.2.1.3.1. DEDICACIÓN DE LOS EMPLEOS. En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.

Adicionalmente para las Instituciones del Estado, los niveles, el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 están dados por el Decreto 785 de marzo del 2005:

Artículo 2o. Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

Artículo 3o. niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Este mismo decreto en su capítulo 13, establece algunos requisitos de estudio y experiencia para ejercer los cargos públicos de los niveles jerárquicos establecidos en el artículo 4, denominaciones que se usaran el estudio cuando se realiza la descripción y análisis de actividades y tareas realizadas por los funcionarios de las dependencias evaluadas y debe además considerar, las siguientes normas:

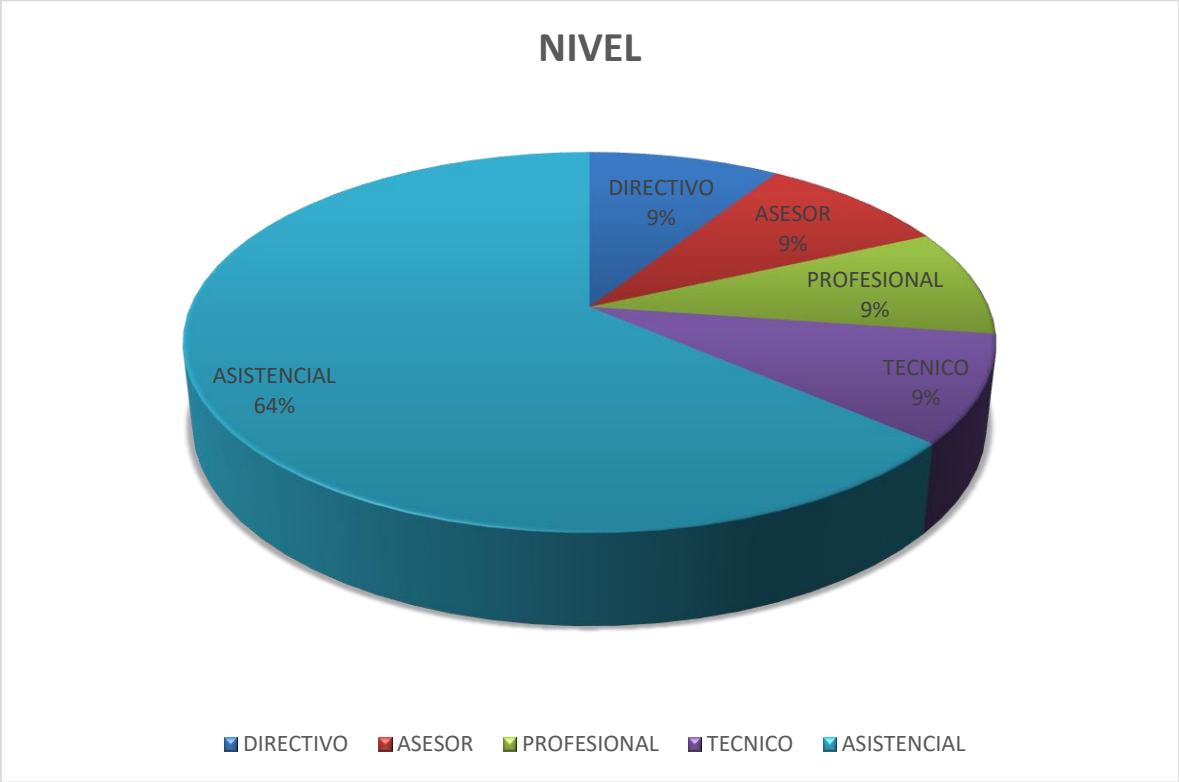
- ✓ Ley 872 de 2003, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- ✓ Decreto 4110 de 2004 y 4485 de 2009 que la actualiza, Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública.
- ✓ Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones
- ✓ Decreto 1599 de 2005, Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- ✓ Decreto 943 de 2014, Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- ✓ Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, Julio 2014.
- ✓ Norma Técnica ISO 9001:2008, Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos
- ✓ NTC GP 1000:2009, Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública.
- ✓ Norma Técnica ISO 14001:2004, Sistemas de Gestión Ambiental

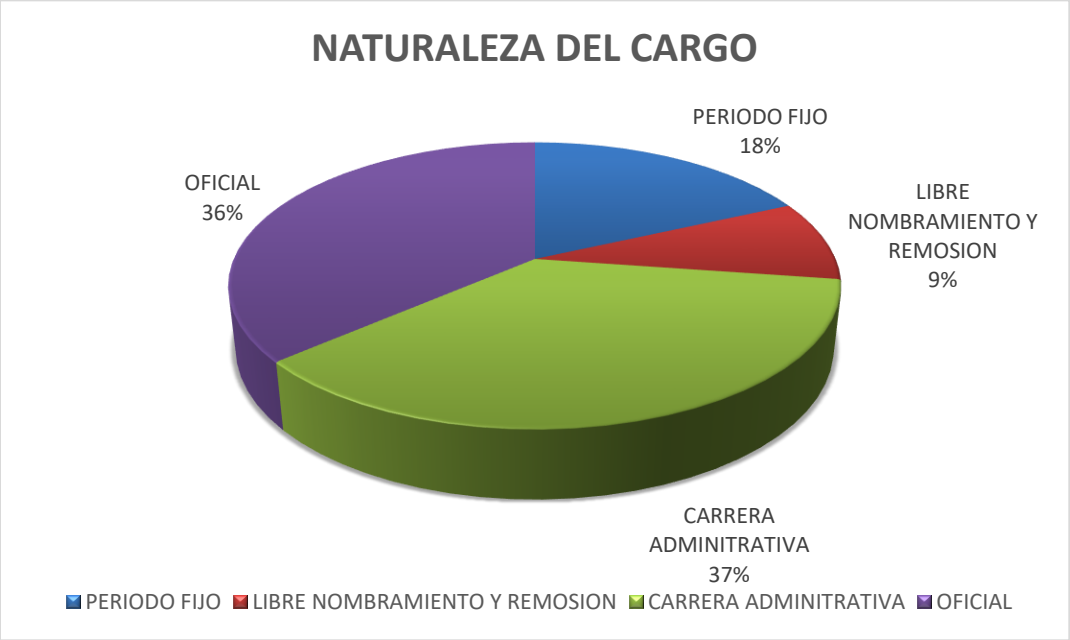
- ✓ Norma Técnica ISO/IEC 27001:2013, Tecnología de la Información. Técnicas de Seguridad.
- ✓ Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos.
- ✓ Norma Técnica OHSAS 18001:2007. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Norma Técnica ISO 31000. Gestión del Riesgo. Principios y Directrices
- ✓ ISO/IEC 27005. Gestión de Riesgos en Seguridad de la Información

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER

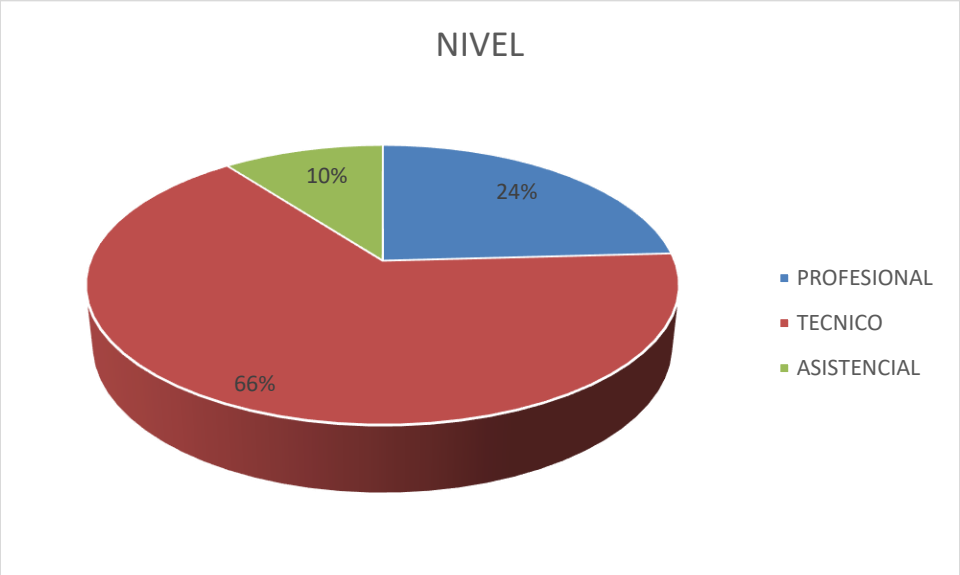
La planta permanente de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, en la actualidad se encuentra conformada por 43 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, profesional Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros, lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal, según la Resolución 009 del 04 de enero de 2023.

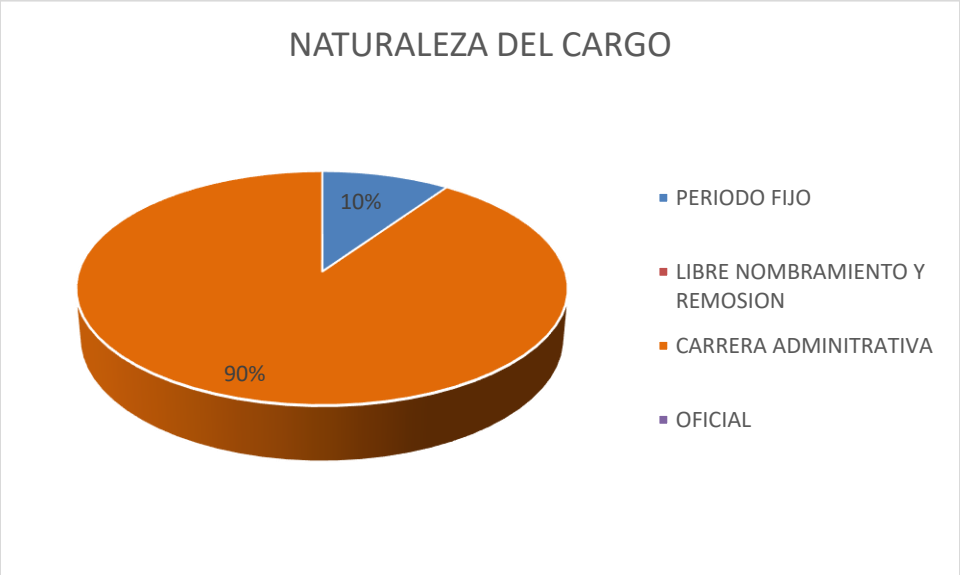
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
ADMNISTRATIVOS				
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL


NIVEL
DIRECTIVO 9%
ASESOR 9%
PROFESIONAL 9%
TECNICO 9%
ASISTENCIAL 64%
DIRECTIVO
ASESOR
PROFESIONAL
TECNICO
ASISTENCIAL



Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
ASISTENCIAL				
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.
217	2	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
412	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	5	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	8	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A





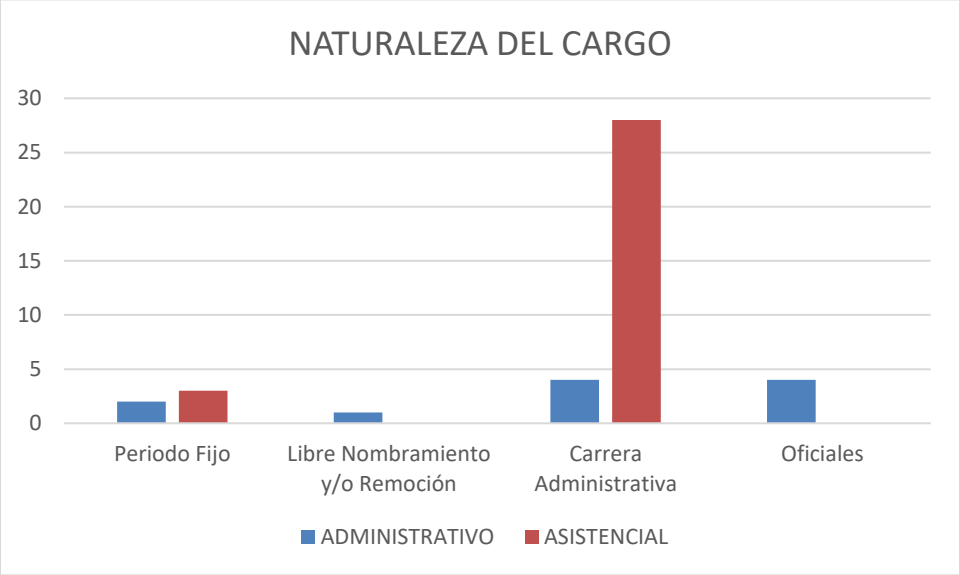
Así las cosas y retomando lo esgrimido anteriormente, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De igual forma, para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán si fuese el caso las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, pensión, invalidez.

Por último dando cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 respecto del reporte de vacantes, donde se imparten lo lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la ley 1955 de 2019, actualmente no se ha realizado el reporte de la Oferta Pública de Empleo de carrera OPEC ante la comisión nacional de servicio civil CNSC, no obstante la entidad se encuentra adelantando las gestiones del proceso de implementación, y parametrización del aplicativo dispuesto por para este fin (SIMO).

DESCRIPCIÓN - PLAN DE CARGOS ACTUAL

Composición planta de personal según la naturaleza del cargo



Como se evidencia en la gráfica anterior, la planta de personal de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, cuenta con 42 cargos, de los cuales, el 79% son de Carrera Administrativa, el 9% son de Periodo Fijo y oficiales respectivamente, y tan solo el 2% son de libre nombramiento y remoción.

VACANCIA DEFINITIVA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
ASISTENCIAL				
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF
323	1	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
412	2	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
480	1	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A