

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S1 -D10</b>	
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
				<b>VIGENCIA</b>	<b>13/07/2018</b>
	<b>PAGINA 1 DE 4</b>				

## PLAN ANUAL DE VACANTES ESE CARMEN EMILIA OSPINA

El Grupo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina de Neiva tiene como propósito principal que le Empresa cuente con el Talento Humano necesario para el cumplimiento del adecuado funcionamiento como o es la prestación de los servicios de Salud, razón por la cual establece los mecanismos necesarios con el fin de realizar las diferentes convocatorias y a su vez la Provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado la ESE Carmen Emilia Ospina pone en marcha la implementación del Plan Anual de Vacantes siendo este una herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de **Carrera Administrativa** que se encuentran en **Vacancia Definitiva** y su debida provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Reporte que suministrado por el Área de Talento Humano en el Plan Anual de Vacantes corresponde a los cargos vacantes en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como la situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina, la información suministrada a continuación esta con fecha de corte al 15 de Julio de 2018.

Estado de provisión del empleo	Cantidad de vacantes
<b>No provisto</b>	1
<b>En provisionalidad</b>	18
<b>Provisto en encargo</b>	10
<b>TOTAL</b>	29

Tabla 1. Resumen de vacantes por estado de provisión.

**Fuente:** Planta de Personal de la ESE CEO con corte al 15 de Julio de 2018

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S1 –D10</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>13/07/2018</b>
		<b>PAGINA 2 DE 4</b>	

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra en el siguiente gráfico:

<b>Estado de provisión del empleo</b>	<b>Cantidad de vacantes</b>
<b>Asistencial</b>	22
<b>Profesional</b>	6
<b>Técnico</b>	1
<b>TOTAL</b>	29

Tabla 2. Resumen de vacantes por nivel jerárquico.

**Fuente:** Planta de Personal de la ESE CEO con corte al 15 de Julio de 2018

### **Normatividad para la Provisión de Empleos de Carrera Administrativa**

Teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia en su Artículo 125 Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido. \* Modificado por Acto Legislativo 1/2003. Fue incluido Parágrafo 6º.

Es de precisar que el Legislador a través de la Ley 909 de Septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el Sistema de Ingreso y el Ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los Empleos de Carrera, la Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo.

La ESE Carmen Emilia Ospina sigue los lineamientos normativos en lo relacionado a la provisión de los Empleos de Carrera Administrativa conforme lo señala el artículo 130 de la

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S1 -D10</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>13/07/2018</b>
	<b>PAGINA 3 DE 4</b>			

Constitución Política de Colombia deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de Carrera Administrativa, las personas deberán acreditar los requisitos exigidos para la provisión del cargo y posterior desempeño del mismo, el proceso será adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que es el entidad encargada de la administración y vigilancia de la Carrera Administrativa.

### **REPORTE DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

Teniendo en cuenta la exigencia normativa la ESE Carmen Emilia Ospina realiza el debido reporte de los empleos (enunciados en la Tabla 1 y 2) ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los cuales están pendientes de provisionar, los cuales serán provistos a través del Concurso Publico de Méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la ESE Carmen Emilia Ospina ha venido realizando en debido proceso con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos exigidos por la normatividad actual vigente.

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S1 -D10</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>13/07/2018</b>
			<b>PAGINA 4 DE 4</b>	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar cumplimiento al decreto 612 de 2018, obteniendo una mejora continua dentro del subproceso administración del personal.	13/07/2018
<p>Nombre: Roció Correa Lozada</p> <p>Cargo: Coordinador Talento Humano</p> <p>Nombre: John Alexander Tovar Yepes</p> <p>Cargo: Apoyo Profesional Área de Calidad</p>	<p>Nombre: Mónica Bibiana Martínez Macías</p> <p>Cargo: Coordinadora de Calidad</p>	<p>Nombre: Erika Paola Losada</p> <p>Cargo: Gerente</p>
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>