



## ESE HOSPITAL JOSÉ ANTONIO SOCARRÁS SÁNCHEZ

### PLAN ANUAL DE VACANTES

### MANAURE BALCÓN DEL CESAR - CESAR

**VIGENCIA 2024**





## INTRODUCCION

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. A través del Plan anual de Vacantes conocemos la oferta de empleo, las necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

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

## 2. MARCO LEGAL:

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital José Antonio Socarrás Sánchez Baja complejidad 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.

- 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 770 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".
- 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.

**OBJETIVO GENERAL** Actualizar el pan de vacantes para la vigencia 2024 de la ESE Hospital José Antonio Socarras Sánchez con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS** 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. Proveer definitivamente de los empleos vacantes de la ESE.





**ALCANCE:** El Plan de Vacantes de la ESE Hospital José Antonio Socarras Sánchez permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, permitiendo cubrir las necesidades de recurso humano.

## **RESPONSABILIDAD**

La oficina de Gestión de Talento Humano liderado por la Técnico Operativo de la ESE Hospital José Antonio Socarras Sánchez del Municipio de Manaure Balcón del Cesar, 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.

## **GLOSARIO:**

**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 competitivas requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

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.** 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.

**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.

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

**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.

#### **METODOLOGÍA DE LA PROVISION:**

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





- Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital José Antonio Socarrás Sánchez, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos 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 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 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”**. 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

#### **METODOLOGIA DE PROVISION 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 periódicamente 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.

**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.

**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. 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 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.

## **EMPLEOS DE CARRERA**







NIVEL	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Directivo				
ASESOR				
PROFESIONAL				
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			2	2
TECNICO		2		2
ASISTENCIAL		2		2
<b>TOTAL EMPLEOS</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Los de Empleos de Libre Nombramiento y remoción se denominan también de Periodo fijo

### LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NIVEL	NOMBRAMIENTO	ENCARGO	VACANTE	TOTAL
Directivo	1			1
ASESOR	1			1
PROFESIONAL	5			5
TECNICO	0			0
ASISTENCIAL	0			0
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>7</b>			<b>7</b>





Así mismo, con relación a la planta temporal, se señalan las vacantes discriminadas por cada nivel jerárquico.

**EMPLEOS TEMPORALES**

NIVEL	NOMBRAMIENTO	ENCARGO	VACANTE	TOTAL
Directivo				
ASESOR			2	2
PROFESIONAL			14	14
TECNICO			24	24
ASISTENCIAL			15	15
<b>TOTAL EMPLEOS</b>			<b>55</b>	<b>55</b>

**FUENTE: TALENTO HUMANO**

**ELABORO: SANDRA YANETH CASTRILLO GALVIS**

**TECNICO OPERATIVO**

**REVISO Y APROBO: GERENCIA**

