



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5

PLAN DE VACANTES 2022

GEOVANNY LACOUTURE JIMENEZ
Gerente



1. Introducción

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, en este contexto la planeación del talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos estratégicos.

Este plan está enfocado desde la ley 909 del 2004, lo cual establece en su Artículo 15, en su 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."

El Plan Anual de Vacantes del Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez se toma como un instrumento de gestión del empleo público y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para la elaboración del Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Estratégico del Talento Humano del Hospital.

3. Marco Legal

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes para la E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar es el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: "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. Literal c) Artículo 3o, el cual prescribe "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores 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 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia de 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."

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el modelo integrado de planeación y gestión.

Ley 1960 de 2019, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Circular 117 de 2019, de la Comisión Nacional del Servicio Civil

4. Conceptos

4.1. Empleo público

El artículo 2o 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.

4.2. Clasificación según la naturaleza de sus 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 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.
- **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.

4.3. Vacancia

Es cuando un cargo no cuenta con un titular, esta puede ser:

- **Vacancia definitiva:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.

El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- ✓ Por renuncia regularmente aceptada.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- ✓ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ✓ Por revocatoria del nombramiento.
- ✓ Por invalidez absoluta.
- ✓ Por estar gozando de pensión.
- ✓ Por edad de retiro.
- ✓ Por traslado.
- ✓ Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- ✓ Por declaratoria de abandono del empleo.
- ✓ Por muerte.
- ✓ Por terminación del período para el cual fue nombrado.



- ✓ Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- **Vacancia temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:
 - ✓ Vacaciones.
 - ✓ Licencia.
 - ✓ Permiso remunerado.
 - ✓ Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 - ✓ Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
 - ✓ Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 - ✓ Período de prueba en otro empleo de carrera.

5. Alcance

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

6. Responsabilidad

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde gerente de la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar o quien haga sus veces.

7. Provisión de Empleos Públicos

El líder de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes y actualizará el plan 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 una base de datos creada para tal fin.

7.1. Provisión de vacantes a corto plazo

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará actualización de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera se realizará a través de encargo o nombramiento provisional conforme a lo estipulado en la Ley 1960 de 2019.

Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien éste haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.



Las entidades a través de la aplicación SIMO que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC. El registro de la "OPEC" corresponde al reporte, de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte.

Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación SIMO la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad.

7.2. Provisión de vacantes a mediano plazo

Para la vigencia 2022, se abrirá convocatoria a concurso de méritos por la CNSC. Se realizará inscripción en la OPEC de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva estén provistos o no.

8. Desarrollo del Contenido Técnico

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta para estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, esto con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

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.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o 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.

9. Planta Actual



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5

La E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar, cuenta con la siguiente planta, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

10. Planta de cargos

Nº Cargos	Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado
1	Gerente	Directivo	085	01
1	Auxiliar de Enfermería	Asistencial	412	25
2	Promotora de salud	Asistencial	412	25

11. Análisis de Necesidades del Personal

La Planta de personal actual de la E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar fue adoptada mediante el Acuerdo 008 de 2018, donde la planta de personal, establecida con xx funcionarios, en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, así:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
Directivo	Gerente	085	01	1	0	0	1
Asistencial	Auxiliar de enfermería	412	25	1	0	0	1
Asistencial	Promotora de salud	412	25	2	0	0	2

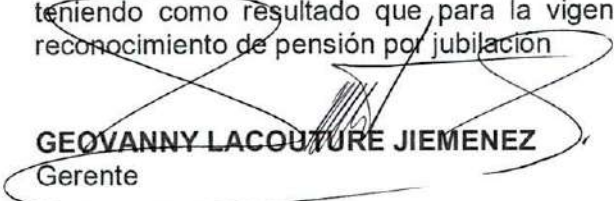
El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de cargos provistos.	$\frac{\text{Número de funcionarios vinculados}}{\text{Número total de las Plazas en planta de cargos}} \times 100$	Semestral

Analizando las vacantes que se reportan, la planta se encuentra provista en un 100%.

12. Proyección de Retiro por Edad de Jubilación

El gerente realizo revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos para el 2022 por reconocimiento de pensión por vejez o retiro forzoso, teniendo como resultado que para la vigencia actual se tienen 3 funcionarios con edad para reconocimiento de pensión por jubilación


GEOVANNY LACOUTURE JIEMENEZ
Gerente