

PLAN ANUAL DE VACANTES

E.S.E SANTA BÁRBARA

**CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ
GERENTE**

VIGENCIA FISCAL 2022

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 Objetivo General.....	4
1.2 Objetivos Específicos	4
2. METAS.....	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. FORMAS DE PROVISIÓN	6
4.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal	6
5. MARCO CONCEPTUAL	7
6. DEFINICIONES.....	7
7. EVALUACIÓN NESECIDADES (DIAGNÓSTICO).....	9
8. POBLACIÓN OBJETIVO	10
9. ESTRATÉGIA.....	10
10. ESTRUCTURA.....	10
11. EVALUACIÓN	11
12. BENEFICIOS	12

INTRODUCCIÓN

De conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

De conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas de tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de la planeación, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto 2145 de 1999.

Además, la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en el literal d) del artículo 14, que el Departamento de la Función Pública le corresponde “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Anual de Vacantes, para el presente año, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General.

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional. Informar anualmente cómo se encuentra la planta de Personal de la E.S.E. Santa Bárbara, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y garantizar la continuidad de la prestación de los servicios en la entidad.

1.2 Objetivos Específicos.

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal,
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades del personal de planta para que se garantice el normal funcionamiento del servicio que se presta en la ESE.

2. METAS

Mantener actualizado el listado de vacantes existentes en la ESE Santa Bárbara, a corto y mediano plazo. Así mismo, establecer las necesidades de planta acorde con el marco normativo que surja, o las necesidades establecidas por las diferentes dependencias de la



Nit: 804.008.273-7

entidad, y serán provistas a través de concurso, provisión, encargos, una vez se haga el análisis de planta administrativa correspondiente para tal fin.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Santa Barbara se fundamenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.

- ✓ Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, 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 3°, 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: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

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.”

- ✓ En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crean las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

4. FORMAS DE PROVISIÓN:

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

Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente.

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. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

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 o comisión de libre nombramiento y remoción.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

5. MARCO CONCEPTUAL

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano, Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 143 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

6. DEFINICIONES

- **Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 785 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

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

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.

- **Encargo:** Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.
- **Provisional:** Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.
- **libre nombramiento y remoción:** La Constitución prevé los empleos públicos de **libre nombramiento y remoción**, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos.
- **Vacante de empleo:** La vacante laboral hace referencia a los puestos que se encuentran sin ocupar, los que están por desocupar o los nuevos puestos que se generen en las organizaciones para poder cubrirlas. En la mayoría de las empresas siempre hay vacantes de empleo que llenar, estos suceden más cuando las empresas son grandes o en proceso de crecimiento, porque están en constante movimiento del personal o de los puestos internos, es decir; las empresas tienen cierto número de empleados que por diferentes causas van generando una rotación de personal, sea porque encontraron un nuevo empleo, porque están incapacitados, porque el trabajo no es lo que esperaban, hacen mal su trabajo, entre muchas otras, que hace que se vayan abriendo vacantes de empleo, o en el caso de las empresas

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

que están en vías de crecimiento a parte de la rotación normal de personal que existe se van generando más y más vacantes de empleos pero estas en posiciones nuevas, puestos que anteriormente no existían pero por el crecimiento se tienen que abrir nuevos puestos.

7. EVALUACIÓN NESECIDADES (DIAGNÓSTICO)

La planta actual de la ESE Santa Bárbara, cuenta con un número de cargos en planta de tres (03) cargos, para la vigencia fiscal 2022, estos cargos se encuentran clasificados por nivel jerárquico, código, grado y número de cargos.

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	085	05	1
NIVEL ASISTENCIAL			
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1
NIVEL PROFESIONAL			
MEDICO EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	08	1

8. POBLACIÓN OBJETIVO

El presente plan está dirigido a todos los funcionarios que hacen parte de la planta de personal de la ESE. Santa Bárbara.

9. ESTRATÉGIA

El plan anual de vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del talento humano, con el fin de mantener equilibrada la planta de personal de la ESE. Santa Bárbara dichas estrategias pueden ser:

- Revisar el plan de cargos periódicamente para actualizar y ocupar las vacantes existentes identificado de esta manera las necesidades a proveer y la forma de provisión.
- Examinar la planta de personal con el fin de determinar los funcionarios pre pensionado para prever a futuro las posibles vacantes.
- En caso de no poder cubrir los servicios ofertados con el personal de planta se procederá a vincular los profesionales que se requiera a través de una contratación directa.

10. ESTRUCTURA

La ESE Santa Bárbara, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Según artículo 7° del Decreto Nacional 1876 de 1994, son funciones de la Junta Directiva de la Entidad, entre otras:” Aprobar los Manuales y Planes que son de su competencia para su posterior a adopción por la autoridad competente”.

11. EVALUACIÓN

El Proceso de Recursos Humano la ESE Santa Bárbara, a través de la OPEC, reporta la información solicitada.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, no pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander



Nit: 804.008.273-7

el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

12. BENEFICIOS

- ✓ Mantener la planta de personal que garantice el cubrimiento de los servicios ofertados.
- ✓ Garantizar una planta de personal calificada e idónea.
- ✓ Generación de empleo
- ✓ Cubrir las necesidades inmediatamente sobre todo con la rotación de personal.
- ✓ Tener información sobre el personal de planta disponible.
- ✓ Garantizar los ingresos de recursos para la empresa.
- ✓ Garantizar la atención a los usuarios de manera oportuna, eficaz y eficiente.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud