



Nit: 804.008.273-7

PLAN ANUAL DE VACANTES

E.S.E CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA

CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ
GERENTE

VIGENCIA FISCAL 2024

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

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
2. ALCANCE	3
3. PRINCIPALES DEFINICIONES DEL EMPLEO PUBLICO	4
3.1 Empleo Público.....	4
3.2 Niveles Jerárquicos	4
3.3. Naturaleza general de las funciones.....	5
3.4 Vacante de Empleo:	5
4. MARCO NORMATIVO.....	6
5. FORMAS DE PROVISIÓN:	7
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	8
6.1 Estructura Organizacional.....	8
6.2 Planta de Personal.....	8
7. VACANTES.....	9

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el numeral 2, literal b, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala como función específica de las unidades de personal o quien haga sus veces “Deberán elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública información que será autorizada para la Planeación del Recurso Humano y la formulación de Políticas.

Así mismo el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, describe los Instrumentos de ordenación del empleo público y en ellos define que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos. Como lo expresa el DAFP en el documento lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, el propósito de la previsión de recursos humanos es determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

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

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.

Objetivos Específicos.

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal.
- Establecer cuáles son las necesidades y la forma de provisión de los empleos vacantes del personal de planta para que se garantice el normal funcionamiento del servicio que se presta en la ESE.

2. ALCANCE

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

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará para cada vigencia y con cobertura a los empleos que, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública:

- a) Empleos públicos de carrera
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción
- c) Empleos de período fijo
- d) Empleos temporales

3. PRINCIPALES DEFINICIONES DEL EMPLEO PUBLICO

Con el fin de unificar criterios respecto a las definiciones utilizadas en el Plan se transcriben a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, y que se encuentran en el Decreto No. 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.

3.1 EMPLEO PÚBLICO

En el artículo 2o. se 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”. De igual forma define 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 de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

3.2 NIVELES JERÁRQUICOS

En el artículo 3° se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

3.3. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES

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 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.

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.

3.4 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 sucede 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

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

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

esperaban, hacen mal su trabajo, entre muchas otras, que hace que se vayan abriendo vacantes de empleo, o en el caso de las empresas 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.

4. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de

carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. 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 competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

5. FORMAS DE PROVISIÓN:

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.

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.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



6.2 PLANTA DE PERSONAL

La planta actual de la ESE Centro de Salud Santa Bárbara, a 31 de diciembre de 2023 cuenta con un número de cargos en planta de tres (03) cargos, estos cargos se encuentran clasificados por nivel jerárquico, código, grado y número de cargos, de acuerdo a la siguiente tabla:

DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	085	05	1
NIVEL ASISTENCIAL			
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	1
NIVEL PROFESIONAL			
MEDICO EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	08	1

Así mismo cuenta con ocho (8) trabajadores laborales, así:

TRABAJADORES LABORALES	
DENOMINACION	No. DE CARGOS
Jefe de enfermería	1
Auxiliar de enfermería	3
Conductor Ambulancia	1
Regente de Farmacia	1
Auxiliar del SIAU	1
Auxiliar de Servicios generales	1
TOTAL	8

7. VACANTES

La ESE Centro de Salud Santa Bárbara a la fecha existe una (1) vacante, que corresponde al cargo de Nivel profesional del médico en servicio social obligatorio, así:

DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS	VACANTES

NIVEL PROFESIONAL				
MEDICO EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8	1	1
TOTAL VACANTES				1

Este cargo corresponde a un cargo de periodo de un (1) año, y actualmente la entidad se encuentra en proceso de espera que le sea asignada una plaza de acuerdo al concurso y sorteo a realizar por el Ministerio de Salud y protección social y de esta forma se cubra la vacante a partir del 1 de febrero de 2024.

No obstante, de producirse más vacantes durante la presente vigencia se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

De acuerdo con el documento Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, del DAFP, para la elaboración de este plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante por lo tanto a continuación se presentan algunos conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan de vacantes:

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 (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- ✓ El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- ✓ El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- ✓ Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- ✓ Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909/04).

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

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

- ✓ Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- ✓ Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.

En resumen:

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973, artículo 23 se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra:

- a. En vacaciones.
- b. En licencia.
- c. En comisión, salvo en la de servicio.
- d. Prestando servicio militar.
- e. Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce.
- f. En los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.