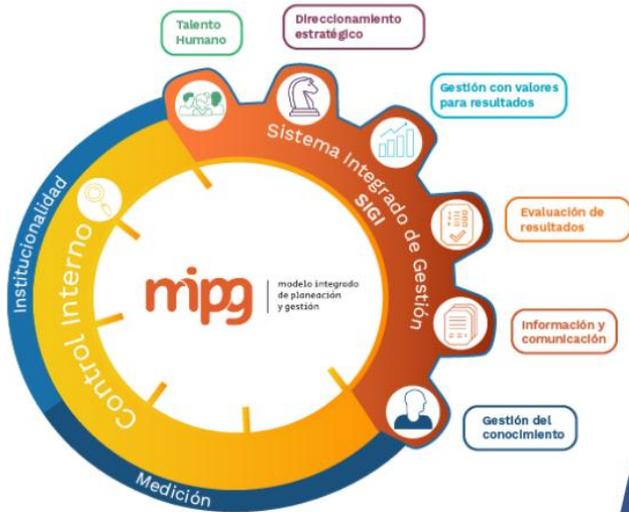


# PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
4. ALCANCE	3
5. NORMATIVIDAD VIGENTE	4
6. DEFINICIONES	5
7. METODOLOGIA	5
8. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL	5
9. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN	6

**"TRABAJAMOS POR UNA ATENCIÓN EN SALUD  
CON ENFOQUE HUMANO Y SOCIAL"**

ESE Hospital Santa Teresita de Pacora  
PBX 8670193 FAX 8670-149 NIT 890.801.517-2

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El plan de vacantes del la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora, es un instrumento del modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reglamentado por el decreto 1499 de 2017 el cual va a permitir al Hospital 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.

Por ende es importante conocer las características principales de la entidad y poder determinar el comportamiento de las variables que impactan en la gestión del recurso humano.

## **2. OBJETIVO GENERAL.**

El Plan de Vacantes de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora tiene como objetivo general:

Actualizar anualmente la información de los cargos vacantes con el fin de cubrir las necesidades presentes y futuras.

## **3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Caracterización de los empleos que integran a el personal de planta y prestadores de servicios de la entidad (Perfiles, cargos, necesidades, funciones, entre otros).
- Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando grado, denominación y cargo.
- Planear y definir las necesidades del recurso humano, de forma que el Hospital las pueda identificar de manera oportuna, estructurando la gestión de talento humano como una estrategia organizacional.

## **4. ALCANCE.**

Este plan permite una adecuada planeación del recurso humano de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora por lo que permite atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

## 5. NORMATIVIDAD VIGENTE.

- Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:
  1. Por renuncia regularmente aceptada.
  2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
  4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
  5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  6. Por revocatoria del nombramiento.
  7. Por invalidez absoluta.
  8. Por estar gozando de pensión.
  9. Por edad de retiro forzoso.
  10. Por traslado.
  11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
  12. Por declaratoria de abandono del empleo.
  13. Por muerte.
  14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
  15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC.

- Artículo 24 de la Ley 909 de 2004: Mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 6. DEFINICIONES.

**VACANTE DEFINITIVA:** 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 encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras

**EMPLEO PUBLICO:** 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

**ENCARGO:** Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

## 7. METODOLOGIA.

El Plan anual de vacantes se desarrolla de acuerdo al modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y para ello el funcionario designado en el área funcional de Gestión Humana velará por informar los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos en el Hospital.

## 8. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL.

La Planta de Personal de la entidad, se encuentra definida en el acuerdo 013 de diciembre 22 de 2020, así:

**"TRABAJAMOS POR UNA ATENCIÓN EN SALUD  
CON ENFOQUE HUMANO Y SOCIAL"**

ESE Hospital Santa Teresita de Pacora  
PBX 8670193 FAX 8670-149 NIT 890.801.517-2

DENOMINACIÓN	NATURALEZA DEL CARGO	N° DE CARGOS	GRADO	CÓDIGO	NIVEL
Gerente	Periodo	1	01	085	Directivo
Subdirector administrativo y financiero	LNR	1	01	219	Profesional
Auxiliar Área de la Salud	CA	2	03	412	Asistencial
<b>TOTAL PLANTA DE CARGOS</b>		<b>4</b>			
* Libre Nombramiento y Remoción (LNR)					
* Carrera Administrativa (CA)					

La planta temporal está constituida por **6 médicos rurales**.

Es conveniente resaltar que a la fecha el Hospital no cuenta con vacantes en la planta institucional.

De acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 referente a la vacancia definitiva y teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la entidad, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales e. que corresponde al Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g. Por edad de retiro forzoso.

## 9. DESARROLLO DE LA PROVISION.

La entidad actualizará el presente plan de acuerdo a la necesidad, donde se relacionarán las Vacantes Definitivas a proveer por cualquier motivo que se genere, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1 "Causales de Retire del Servicio".

### 9.1 VINCULACIÓN

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión de estos empleos se regularan teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSC N° 003 del 11 de junio de 2014, informó que de conforme con el Auto del 05 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, que suspendía provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012, "a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgara autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente.

La entidad actualmente **NO** se encuentra participando en ningún proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## **9.2 MOVILIDAD.**

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 "Movimientos de Personal", los cuales corresponden a:

1. Traslado a Permuta
2. Encargo, y
3. Ascenso.

Estas situaciones se pueden presentar cuando por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

## **9.3 PERMANENCIA**

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Merito
- Cumplimiento
- Evaluación
- Promoción de lo público

#### **9.4 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 motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- 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 renuncia regularmente aceptada.
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Por invalidez absoluta.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Por orden decisión judicial.
- Por supresión del empleo.
- Por muerte.
- Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.