

## **1. INTRODUCCIÓN**

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

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano.

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.

El tener a disposición dentro de una Institución el Plan anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

## **2. REFERENCIA NORMATIVA**

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra es el siguiente:

### **LEY 909 DE 2004**

Artículo 15 Literal b), 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".

## **3. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

### **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, en especial la Ley 909 de 2004.

Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

## **4. ALCANCE**

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

## **5. RESPONSABILIDAD**

La E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

**Empleo Público:** El artículo 2° 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 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.

### **CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES PLAN ANUAL DE VACANTES**

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, 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.

## **7. DESARROLLO**

### **7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

La oficina de Talento Humano (Gerencia), elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

### **7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

#### **Transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal**

- Los empleos públicos vacantes de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, 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 procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:**

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará la oficina de Talento Humano o quien ejerza sus funciones.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Gerencia de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, para su revisión a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde la oficina de Talento Humano o quien ejerza dicha función, se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) El Gerente de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

- e) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano o quien ejerza dicha función, se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo a la Gerencia.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano o quien ejerza sus funciones, presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde la oficina de Talento Humano o quien ejerza dicha función, se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

### **Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

<b>NIVEL</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>
Directivo	1
Profesional	6
Asistencial	11
Administrativo	5
Total	23

**CONCLUSIÓN:** Conforme a la estructura orgánica actual, concordante con el presupuesto proyectado y el recaudo efectuado, la previsión de los cargos existentes debe mantenerse conforme a lo proyectado en el plan de cargos para la vigencia fiscal 2019 y 2020, ya que realizar actuaciones o actos diferentes frente a la planta, afectarían los pagos que deben realizarse de manera mensual por concepto de nómina y parafiscales.

La Gerente de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, informa que el anterior formato se elaboró con el plan de cargo de la institución y que a la fecha si bien existen vacantes, no es menos cierto que conforme a la realidad de flujo de caja percibido por la entidad, no es procedente dar paso a suplir las mismas, por tal motivo dadas las actuaciones o actividades que se deben realizar desde el área de talento humano de manera mensual y cada vigencia fiscal, conforme al comportamiento presupuestal y de recaudo se deberá ir

analizando la posibilidad de proceder a suplir las vacantes existentes o en su defecto proceder a realizar una modificación de la estructura orgánica y funcional.

**8. ANEXOS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS**

No Aplica

**9. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES**

No	Fecha	Motivo de revisión
00	17/11/2020	Creación



**ANDREA LILIANA NAVARRO QUINTERO**  
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Abg. Giovanni Humberto Duran Romero – Asesor Externo  
Herramientas de Gestión