



## PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA ESE MAUEL CASTRO TOVAR 2020

	ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA			
NOMBRE	LEIDY DIANA BARRERA BARRERA	MARIA ELVIRA YAGUE HURTADO	SERGIO MAURICIO ZUÑIGA RAMIREZ
CARGO	LIDER GESTION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GERENTE
FECHA	20/01/2020	21/01/2020	22/01/2020



## PLAN ANUAL DE VACANTES ESE MANUAL CASTRO TOVAR 2020

### Contenido

<b>PLAN ANUAL DE VACANTES ESE MANUAL CASTRO TOVAR 2020</b> .....	2
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	3
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	3
<b>a. Objetivo general</b> .....	3
<b>b. Objetivos específicos</b> .....	3
<b>3. ALCANCE</b> .....	4
<b>4. RESPONSABLES</b> .....	4
<b>5. DEFINICIONES</b> .....	4
<b>6. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	5
<b>7. MARCO LEGAL</b> .....	6
<b>MARCO DE REFERENCIA</b> .....	7
<b>8. PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	9
<b>9. BIBLIOGRAFIA</b> .....	11



## **1. INTRODUCCION**

El proceso de planeación estratégica es un fundamento principal de la gestión de las instituciones, precisa los procesos y procedimientos para el logro de sus objetivos, en este marco contextual la planeación de talento humano proyecta y define las necesidades de personal articulado con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con un sistema de información del personal de la entidad que contenga la caracterización del personal que trabaja en la Entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que forma parte del plan Estratégico de Talento Humano.

Al utilizar este instrumento podemos identificar la oferta de empleo, necesidades de personal la forma de cubrir las necesidades de personal, la forma de solucionar las necesidades presentes y futuras, estimar los costos y es un aporte fundamental para la gestión del talento humano.

## **2. OBJETIVOS**

### **a. Objetivo general**

El plan anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

### **b. Objetivos específicos**

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación de cargo, código, grado y la naturaleza del cargo.

Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión de la ESE y el Plan Estratégico de Talento Humano.



### **3. ALCANCE**

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de personal de la ESE MANUAL CASTRO TOVAR de Pitalito.

### **4. RESPONSABLES**

Es responsable la gerencia, subgerencia administrativa y financiera, subgerencia científica y Gestión del talento humano.

### **5. DEFINICIONES**

**Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

**Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

**Empleo:** 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 (Artículo 2 del decreto 770 de 2005)

**Empleos temporales:** Se entiende empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la ley 909 de 2004 por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del decreto 1083 de 2015)

**Funcionario:** La corte constitucional en la sentencia C-681 de 2003, establece la definición de funcionario público así:

Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio

organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública.

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que es un “enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque actual y futuro”.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Servidor público: Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio

Provisión: Se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estas de carácter definitivo o de carácter temporal.

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que tiene como fin la gestión y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

El plan anual de vacantes es una herramienta necesaria que utiliza el gobierno nacional para saber cuál es la oferta real de empleo público en Colombia y poder definir lineamiento y políticas y racionalización de procesos de selección, definir y presupuestar los recursos necesarios para adelantar estos procesos así como tener información que sea insumo para el DAFP al definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las entidades del Estado.



Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la ley 909 de 2004, artículos 14 y 15 establecen como funciones del Departamento Administrativa 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.

## **7. MARCO LEGAL**

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos de vacancia definitiva, el decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 Reglamento único del sector de la función pública, en su capítulo 3 formas de provisión de empleo, los define:

“Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

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”.

Para el plan anual de vacantes se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.



De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuenta con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

El plan anual de vacantes se articula con el manual de funciones y competencias en cuanto a los requisitos de experiencia y estudios y perfil que se exigen para el desempeño del empleo.

## **MARCO DE REFERENCIA**

La carrera administrativa de la ESE MANUEL CASTRO TOVAR, se establece en el marco de la ley 909 de 2004, el decreto único reglamentario 1083 de 2015 y el decreto 648 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso a los empleos de carrera.

Respecto del encargo el decreto 648 de 2017, dice:

Artículo 2.2.5.4.7 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

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 registrará 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 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.



Artículo 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

Artículo 2.2.5.5.45 Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

Artículo 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

Artículo 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Respecto de las vacancias temporales el decreto 648 de 2017, dice:

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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser





**E.S.E. MUNICIPAL  
MANUEL CASTRO TOVAR**

Calidez y Calidad para Todos

NIT. 813.005.295-8

provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

“Artículo 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”.

## **8. PLAN ANUAL DE VACANTES**

La ESE MANUEL CASTRO TOVAR de Pitalito realizó el reporte de vacantes de acuerdo a los lineamientos de la Comisión Nacional del servicio civil CNSC, y participa en la convocatoria para Empresas Sociales del Estado que adelanta la CNSC con 17 cargos ofertados que corresponde a las vacantes con presupuesto para su provisión.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la ley 909 de 2004, establece en su artículo 15 como función de las unidades de personal “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 área de talento humano de la ESE MANUEL CASTRO TOVAR tiene caracterizado el personal de planta de la institución, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se presentan desde las diferentes áreas de la ESE, a través de reubicaciones laborales. Para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la decisión de su provisión de acuerdo con la naturaleza de la planta global de la ESE se lleva a cabo considerando el diagnóstico de necesidades, políticas, planes y programas, proyectos institucionales, las funciones y responsabilidades de cada área y el manual de funciones y competencias laborales.



PLAN ANUAL DE VACANTES DETALLADO PARA LA VIGENCIA 2020:

**AREA ADMINISTRATIVA**

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>ESTADO DE PROVISION</b>	<b>ASIGNACION BASICA</b>	<b>N° DE CARGOS</b>
219	1	Profesional Universitario	Vacante	\$ 2.515.570	1
219	2	Profesional Universitario	Provisionalidad	\$ 3.469.253	1
		Profesional Universitario	Vacante	\$ 3.469.253	1
<b>AREA OPERATIVA</b>					
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
211	7	Médico General	Provisionalidad	\$ 6.126.889	1
243	4	Enfermero	Encargo	\$ 3.719.339	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
412	2	Auxiliares Área Salud	Encargo	\$ 2.164.399	4
		Auxiliares Área Salud	Vacante	\$ 2.164.399	4



412	4	Auxiliares Área Salud	Vacante	\$ 1.751.744	3
-----	---	-----------------------	---------	--------------	---

RESUMEN DE EMPLEOS POR ESTADO DE PROVISION	
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTE
Provisionalidad	2
Encargo	6
Vacante	9
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

## 9. BIBLIOGRAFIA

- ✓ República de Colombia, Presidencia de la Republica, decreto 770 de 2005 (2005), por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Estado a que se refiere la ley 909 de 2004 (2004). Bogotá: Presidencia de la Republica.
- ✓ República de Colombia, Presidencia de la Republica, Departamento administrativo de la función pública, decreto 1083 de 2015 (2015). Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la función pública. Bogotá: Presidencia de la Republica.
- ✓ Corte Constitucional sala plena, 2003.Sentencia C-681de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.
- ✓ Chavenato (2009). Gestión del Talento Humano México: Mc Graw Hill
- ✓ República de Colombia, Constitución Política de 1991 (1991)

## CONTROL DE CAMBIOS



VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01		

COPIA NO CONTROLADA

