

 E.S.E. Salud PAZ DE RÍO La Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESO Y PROCEDIMIENTOS PLANES			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 15/01/2022	Página: Página 1 de 8

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2022

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUDPAZ DE RÍO.
LA INFORMACIÓN QUE POSEE ES CONFIDENCIAL. SU REPRODUCCIÓN ESTARÁ DADA A TRAVÉS DE COPIAS AUTORIZADAS

 E.S.E. Salud PAZ DE RÍO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 2 de 8

INTRODUCCION

La E.S.E Salud Paz de Río de conformidad con la normatividad que regula el Plan Anual de Vacantes y teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la E.S.E SALUD PAZ DE RÍO., con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos para la vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas.

El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al proceso de Gestión Organizacional de la Dirección de Talento Humano.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE SALUD PAZ DE RÍO con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2 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.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 3 de 8

3. ALCANCE

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente de la E.S.E SALUD PAZ DE RIO

4. MARCO JURÍDICO

Ley 909 de 2004:

Literal b) artículo 15 del Capítulo II, 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 1227 de 2005 Artículo 110

Artículo 110 "Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"

Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sentencia C-288 de 2014- Provisión de Plantas de Empleos Temporales

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1063 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

5. RESPONSABILIDAD

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 4 de 8

Jefe de talento humano o quien haga sus veces de la ESE SALUD PAZ DE RIO será el 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. DEFINICIONES

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

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, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

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 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

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.

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.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 5 de 8

- * Vacaciones.
- * Licencia.
- * Permiso remunerado.
- * Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- * Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- * Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- * Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

EMPLEO PÚBLICO: 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.

EMPLEO TEMPORAL Y/O TRANSITORIO: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

7. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

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.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 6 de 8

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.

8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN: El jefe de Talento Humano, 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.

Metodología de Provisión

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

Los empleos públicos vacantes de la ESE SALUD PAZ DE RIO, 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:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Jefe de Talento Humano
- Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la E.S.E para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RIO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: Página 7 de 8

c) Desde la oficina de Talento Humano 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 ESE 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 la oficina de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.

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 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 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.

9. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Mediante Acuerdo, se conforma la estructura de la planta de empleados de la E.S.E SALUD PAZ DE RIO.

A continuación, se describe la Planta de Personal actual de la entidad:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE

 E.S.E. Salud PAZ DE RÍO Su Vitalidad, Nuestra Meta NIT 826.002.718-5	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			
	Proceso E-D-P-01	Versión: 02	Fecha: 30/01/2022	Página: 8 de 8

Nivel Directivo	Denominación	Código	Grado	
Directivo	Gerente	085	01	1
Profesional	Enfermero	243	01	1
Profesional	Profesional del SSO Medicina	217	02	2
Técnico	Técnico administrativo	367	01	1

Los cinco empleados se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

No. De cargos	Tipo de empleo
3	Periodo Fijo
2	Provisionalidad

Reporte de empleados provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2022.

No. De cargos	Tipo de empleo
2	Provisionalidad

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
FIRMA COMITÉ DE CONTROL INTERNO	FIRMA GERENCIA	FIRMA JAIRO ARTURO CAMARGO GERENTE