



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA  
NIT. 819.003.462-4

## HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

CONCORDIA - MAGDALENA

PLAN ANUAL DE  
VACANTES 2022

ELABORADO POR:

LIDER DE TALENTO HUMANO  
CONCORDIA, ENERO DE 2022



## CONTENIDO

JUSTIFICACION .....	3
1 OBJETIVOS.....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos.....	4
2 ALCANCE .....	4
3 MARCO NORMATIVO .....	4
4 DEFINICIONES .....	4
5 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	6
6 DESCRIPCIÓN - PLAN DE CARGOS ACTUAL.....	9
6.1 Distribución de cargos de planta de personal por tipo de empleo .....	9
6.2 Distribución de empleos según plan de cargos por niveles.....	9
6.3 Distribución de cargos en planta por nivel y denominación.....	10



## JUSTIFICACION

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes existentes ya sean temporales - licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras - o definitivas - aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción -, con el fin de programar la provisión de estas vacantes en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información registrada sirve como insumo para que el DAFP pueda consolidar su instrumento, el cual es mandato según el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004: “Elaborar y aprobar el plan anual de vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

De acuerdo a lo anterior, la E.S.E Hospital Local de Concordia, ha elaborado el plan anual de vacantes el cual hace parte del Modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano.



## 1 OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar número de vacantes de la ESE Hospital Local de Concordia, con el fin de garantizar la eficiente prestación del servicio, acorde con la distribución de planta establecida.

### Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta global de personal y adelantar las gestiones necesarias para determinar necesidades reales de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

## 2 ALCANCE

Establecer las vacantes temporales y definitivas de la planta de la E.S.E Hospital Local de Concordia y está dirigido a todos los grupos de interés.

## 3 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Literal b) artículo 15, 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”.

## 4 DEFINICIONES

**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.

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**El Plan Anual de Empleos Vacantes:** es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho plan se relaciona la cantidad y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional que deben ser provistas en el siguiente año y que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta

**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).

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

\*\*De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973, artículo 23

Se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra:

1. En vacaciones.
2. En licencia.
3. En comisión, salvo en la de servicio.
4. Prestando servicio militar.
5. Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce, y
6. En los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

## 5 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.



Los empleos públicos pueden ser provistos transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo lanaturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento yremoción.

### **Metodología de provisión a corto plazo:**

#### **Selección:**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán periódicamente las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad. 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 y otras disposiciones.

#### **Movilidad:**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que



- g) el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- h) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

#### Permanencia

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

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

#### 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 administrativo motivado.

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

La E.S.E tendrá en cuenta las vacantes que se deriven de las situaciones de retiro del servicio público establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, siendo atendidas en su debido momento en aras de la prestación del permiso.





## 6 DESCRIPCIÓN - PLAN DE CARGOS ACTUAL

### 6.1 Distribución de cargos de planta de personal por tipo de empleo

La planta de personal aprobada para la ESE Hospital Local de Concordia está conformada por un total de 15 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por denominación del cargo, tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Cód.	Grado	DENOMINACION DEL CARGO	Per	LN	Ca	Pr	T.	Vac	No.
			.	R	r.	o.	O	.	Cargos
<b>GERENCIA</b>									
085	01	Gerente		1			1		1
<b>AREA DE APOYO LOGISTICO</b>									
470	01	Auxiliar Servicio Generales		1			1		1
<b>AREA ATENCION AL USUARIO</b>									
211	01	Médico General		1			1		1
412	04	Auxiliar Área Salud (Enfermería I)		9			9	3	9
<b>AREA TECNICA</b>									
		Técnico de saneamiento básico		1			1		1
		vigilante		1			1		1
		Conductor		1			1		1
<b>TOTAL PLAN CARGOS HOSPITAL</b>									<b>15</b>

#### Abreviaturas:

Per, En Periodo Fijo

LNR, De libre Nombramiento y Remoción

Car, En carrera Administrativa

Pro, En provisionalidad

T.O, Trabajador Oficial

Vac, Vacancia Definitiva

### 5.3 Proyecciones De Retiro Del Servicio

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Profesional Universitario de Talento Humano de la ESE Hospital Local de Concordia, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia



2022 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso, sin embargo se identificaron doce (12) en situación de pre-pensionados, así:

<b>HOMBRES</b>	
57-58	1
59-61	1
62-70	1

<b>MUJERES</b>	
52-53	1
54-56	1
57-70	7

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

