

Empresa Social del Estado
Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez
Aleandría Antioquia
Nit 800 029509 5

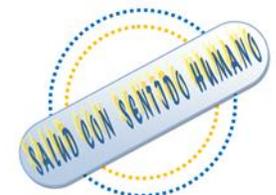


Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez
Aleandría Antioquia
NIT. 800.029.509 - 5

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA

VIGENCIA 2024



INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 Art. 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan anual de Vacantes, el cual es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como la administración 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.

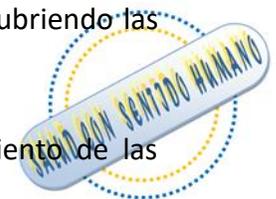
La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA consecuente con el enfoque que dicta la ley, toma el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección, además de brindar la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

1. OBJETIVO

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio en la institución; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Programar la provisión de los empleos con vacancia, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las



funciones de la entidad.

El plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes pretende tener un acogimiento de todos los funcionarios de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, por ende, se llevará a cabo teniendo en cuenta:

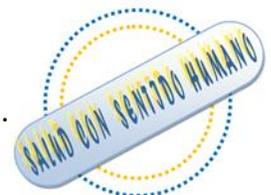
- El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

3. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera a través de Gestión Humana, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

En particular, el citado Grupo es responsable de:

- Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los derechos en empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y de los nombramientos provisionales.
- Elaborar los proyectos de los actos administrativos de nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de nombramientos.
- Proyectar las actas de posesión para la firma del empleado competente.



- Llevar los registros de control y las estadísticas de personal sobre **todas las** novedades causadas en La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA.

4. MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, las obligaciones constitucionales y legales del plan de previsión y demás disposiciones.

Guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.

Ley 489 de 1998, por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

Decreto 648 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.

Guía DAFP – Planeación de los Recursos Humanos, “Lineamientos de política, estrategias y orientación para la implementación”.

5. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

5.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Tabla actual de personal de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA

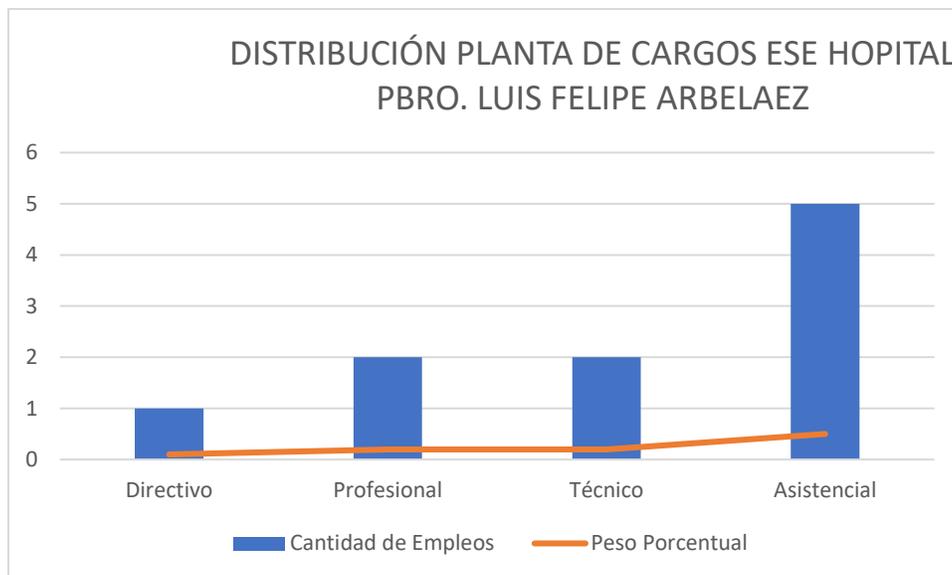
N° CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1	Gerente empresa social del estado	85	01
1	Auxiliar administrativo	072	17
1	Auxiliar salud en vacunación	323	13
3	Auxiliar salud enfermería	425	01
2	Medico SSO	217	08
1	ODONTOLOGO	323	08
1	REGENTE DE FARMACIA	243	05



20	Total Cargos Planta personal de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA
-----------	--

Tabla distribución de la planta de personal La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	1	10%
Profesional	2	20%
Técnico	2	20%
Asistencial	5	50%
Totales	10	100%

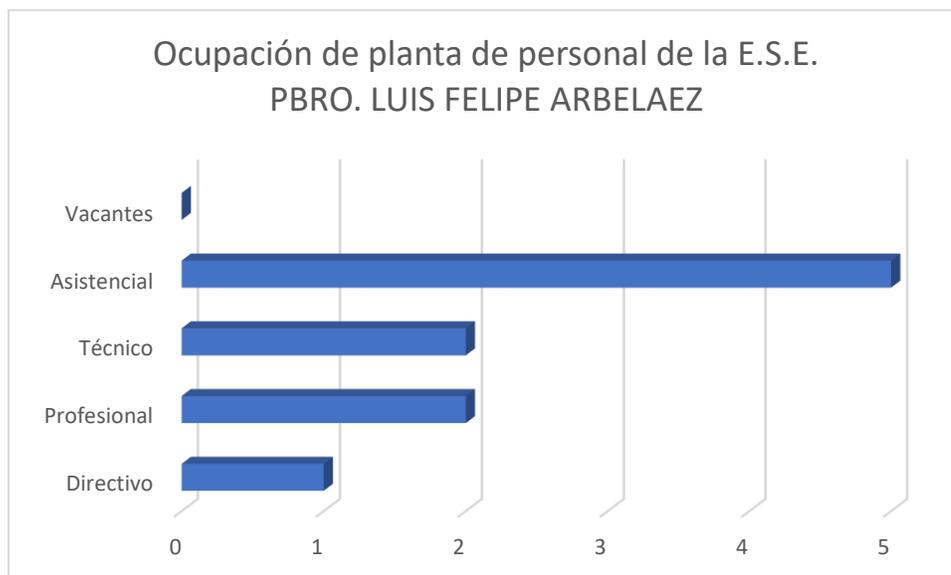


Ocupación de planta de personal de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA Vigencia 2024.





Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	1	10%
Profesional	2	20%
Técnico	2	20%
Asistencial	5	50%
Vacantes	0	0%
Totales	10	100%



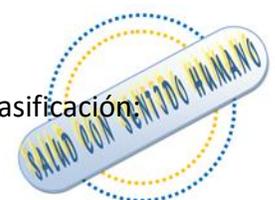
5.2. VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, en la vigencia 2024 se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-. Así las cosas, en este, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Para la vigencia 2024 la ESE Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez del Municipio de Alejandría no cuenta con vacantes disponibles.

5.3. FORMAS DE PROVISIÓN

Las siguientes son las formas de provisión de los empleos de acuerdo con su clasificación:



5.3.1. Empleos de libre nombramiento y remoción

Serán provistos en forma definitiva 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/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además, están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración. Cada ente territorial debe reportar a la Función Pública, anualmente, el porcentaje de participación de las mujeres en estos niveles.

Frente al tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló: *“... los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción. De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecua a los requerimientos institucionales.”*

Respecto de este tema consideramos importante hacer referencia a los empleos calificados por la Ley 909 de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Igualmente, establece la norma que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. Sin embargo, para su provisión se deberán observar las disposiciones sobre este tema en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza.

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

Los empleos de gerencia pública, son aquellos que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos del nivel territorial (Jefes de Oficina o similares) con excepción de



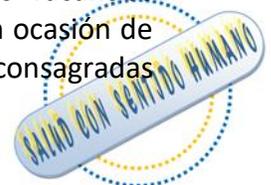
los empleos de secretarios de despacho, de director o gerente y rector de Instituciones de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos. La evaluación de los gerentes públicos debe hacerse a través de acuerdos de gestión, toda vez que comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados. El acuerdo de gestión debe concretar los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describir los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando los indicadores y los medios para su verificación en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión en su cargo. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos, por escrito.

5.3.2. Empleos de carrera administrativa

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se hará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.



Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección este conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia en la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes en forma definitiva se podrán proveer, mientras se adelantan los respectivos procesos de selección, preferencialmente, mediante encargo a los empleados de carrera, siempre que cumplan con las siguientes condiciones:

- Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo objeto de encargo;
- Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño;
- Haber sido calificado como sobresaliente en la última evaluación del desempeño;
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior; y
- Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

De no cumplir con dichas condiciones, se deberá encargar al empleado, que, acreditándolas, desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, siendo competencia de la entidad adelantar el respectivo estudio.

En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Las vacantes temporales de los empleos de carrera generadas porque el servidor se encuentra en vacaciones, licencias, permisos, suspensión o comisiones, entre otros, se podrán proveer, mientras dura la vacancia, a través del encargo de los empleados de





carrera o a través de nombramiento provisional de no encontrarse empleado de carrera que pueda ser encargado.

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2024 de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Área de talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

FURAG – MIPG

Matriz GETH – MIPG

7. RECURSOS

La planta de personal de La ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, para la vigencia fiscal 2024 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento.

