	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

PLAN ANUAL DE VACANTES ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA

VIGENCIA 2021

1

SANDRA VEGA VILLA
Gerente



	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. <i>AMBITO DE APLICACION</i>	4
4. RESPONSABILIDAD	4
5. DEFINICIÓN DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS	4
6. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	4
6.1. Nivel Directivo:.....	4
6.2. Nivel Asesor:.....	5
6.3. Nivel Profesional:	5
6.4. Nivel Técnico:	5
6.5. Nivel Asistencial:	5
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN:	6
7.1. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.....	6
7.2. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	6
8. REFERENCIA NORMATIVA.....	7
8. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	8
9. BIBLIOGRAFIA.....	10

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	


1. INTRODUCCION

En la Empresa Social del Estado Hospital Alejandro Maestre Sierra del municipio de Ariguani (Magdalena) la planeación organizacional es el fundamento de la gestión, permite definir procesos estratégicos claves para el desarrollo y cumplimiento de sus fines, en este contexto 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.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

2. OBJETIVOS

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 Hospital Alejandro Maestre Sierra, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ 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.

3. AMBITO DE APLICACION

Este plan aplica a los Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena.

4. RESPONSABILIDAD

El Grupo de Trabajo del área Administrativa y Financiera es responsable del manejo del Talento Humano de la ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani – Magdalena, de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

5. DEFINICIÓN DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS


Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 785 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.

6. 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 la entidad se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

6.1. 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

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

cargos son de Gerencia Pública.

6.2. Nivel Asesor:

Agrupar 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.

6.3. Nivel Profesional:


Agrupar 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN:

El Grupo de Trabajo del área Administrativa y Financiera responsable del manejo del Talento Humano de la ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani, elaborará durante el primer mes de cada 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.

Como regla general, los empleos en vacancia definitiva deberán ser provistos mediante concurso de méritos; sin embargo, mientras se lleva a cabo el proceso de selección, la ley faculta su provisión mediante la figura del Encargo prevista en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, y conforme a lo establecido en el Artículo 25 de la Ley ibídem, procede la provisión transitoria a través del Nombramiento Provisional, de manera excepcional y únicamente cuando no fuere posible su provisión a través de encargo con servidores públicos de carrera administrativa.


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

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani - Magdalena, 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, entre otras.

Ingresar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa en la Plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil y seguir las orientaciones e instrucciones para desarrollar las etapas definidas para la selección de personal y posterior nombramiento.

7.2. 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.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

8. REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II es el siguiente:

Ley 909 de 2004

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.


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 785 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".

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

8. PLAN ANUAL DE VACANTES


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 responsable de la Gestión del Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o área del hospital, a través de reubicaciones laborales. A su turno, para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la definición de ubicación de las vacantes a proveer en concordancia con la naturaleza global de la planta de empleos del Hospital, se lleva a cabo con especial observancia del diagnóstico consolidado de necesidades, las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada área, el Manual de Funciones y Competencias Laborales.


La E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani realizó el envío de la información soporte como los actos administrativos de Estructura Administrativa, la Escala Salarial, Planta de Personal y Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales. Igualmente cargó en la plataforma OPEC dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil los cargos de carrera vacantes y se encuentra a la espera de la convocatoria para Empresas Sociales del Estado que adelanta la CNSC.

A continuación se detalla el Plan de Cargos donde se da a conocer los cargos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes 2021:

Tipo Vinculación	Cargo	Código	No. Cargos	Estado	Manera de Proveer
PF	Gerente ESE	085	1	Proveído	Ente Territorial
LN	Subgerente Científico	090	1	Proveído	Nombramiento ordinario
CA	Profesional Universitario	219	9	Inscrito en Carrera Administrativa	Concurso de méritos
CA	Enfermera	243	1	Inscrito en Carrera Administrativa	Concurso de méritos
CA	Técnico Administrativo	367	3	Inscrito en Carrera Administrativa	Concurso de méritos
CA	Técnico Operativo	314	5	Provisional-Vacante	Concurso de méritos
CA	Técnico Área Salud	323	5	Provisional-Vacante	Concurso de méritos

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

Tipo Vinculación	Cargo	Código	No. Cargos	Estado	Manera de Proveer
TO	Conductor	482	1	Trabajador Oficial	Contratación

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

9. BIBLIOGRAFIA

Chavenato, I. (2009) Gestión del talento Humano México: Mc Graw HILL

Corte Constitucional, Sala Plena, 2003. Sentencia C-681 de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.

Hernández, P. (2005, Octubre). La provisión de empleos de carrera en Colombia: lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público. Ponencia en el X Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la Administración pública, Santiago de Chile.

República de Colombia, Presidencia de la Republica, Decreto 785 de 2005.por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá: Presidencia de la Republica.

República de Colombia, Presidencia de la Republica, Departamento Administrativo de la Función pública, Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la Republica.

República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991)

SANDRA VEGA VILLA
Gerente