PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

1. INTRODUCCION

Dando acatamiento a los lineamientos establecidos en la Constitución Política de Colombia, lo normado por el Deapartamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Cívil y demás normas regulantes de los diferentes aspectos relacionados con la vinculación y mantenimiento de los servidores públicos, es menester del HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA, el formular un plan anual de vancantes.

El plan anual de vacantes del HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA sirve como un instrumento de de gestión del empleo público, y contribuye a la identificación de las necesidades de personal, la caracterización de la oferta de empleos y la forma en como se pueden cubrir las necesidades actuales y futuras de la organización, asi como el mejoramiento continuo en la gestión del talento humano, ello teniendo en cuenta que el recurso humano está contemplado en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como la dimensión más importante en una organización.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes del Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila, tiene como objetivo el establecer estrategias para la provisión anual del talento humano en la Institución, con el propósito de identificar las necesidades y forma de provisión de la planta de personal de la ESE.

2.1 Objetivos Específicos

a) Señalar los empleos en vacancia definitiva de la organización, denominación del cargo, código, grado, nivel jerárquico y si se encuentra ubicado en el área administrativa u operativa.
b) Contemplar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
c) Puntualizar la forma de provisión de los cargos vacantes.

3. ALCANCE

Este plan permite a la ESE Hospital San Rafael, planear la provisión del talento humano, tanto en el corto como en el mediano plazo, como tambíen para las próximas dos vigencias.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

El Decreto 770 de 2005, en su artículo 2° define como empleo público "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".

Empleo público: hace referencia a aquel creado por el Estado. En otras palabras, en el empleo público, el contratante o empleador es el Estado a través de alguna de sus entidades, estamentos o empresas, ya sea del nivel nacional, regional, departamental o municipal.

Servidor público: Corresponde a todos aquellos trabajadores que laboran para el Estado cualquiera que sea su forma de vinculación, cuyo propósito es brindar un servicio de utilidad social.

Código: Corresponde a la identificación numérica asignada a los cargos de la organización y está compuesta en el caso de la ESE, por tres dígitos, que identifican la denominación del cargo en el nivel jerárquico correspondiente.

Grado: Constituido por dos dígitos que concomitan el código asignado al respectivo empleo, cuya utilidad se encuentra directamente relacionada con la asignación básica mensual establecida en la escala salarial del nivel jerárquico al cual corresponda, fijada por la organización.

Vacante temporal: Se denomina vacancia temporal cuando el titular del cargo se halla inmerso en cualquiera de las siguientes situaciones: licencia, permiso remunerado, vacaciones, incapacidad.

Vacante definitiva: Se presenta cuando un cargo o empleo no se encuentra ocupado por un empleado titular ya se de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción (entre otros).

Nombramiento en Provisionalidad: Entiéndase por nombramiento provisional aquel que se hace a una persona para proveer, **de manera transitoria**, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito, así en el respectivo acto administrativo no se indique la clase de nombramiento de que se trata.

También tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción y que en virtud de la ley o de una decisión judicial se convierta en cargo de carrera.

Encargo: Nominación temporal en un empleo de vacancia temporal o definitiva, de un funcionario con derechos de carrera administrativa.

4.1 Clasificación según la naturaleza de sus funciones

De acuerdo a la naturaleza del cargo según lo establecido en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y Comportamentales de la ESE (Acuerdo No. 020-2018 de junio 18 de 2015), los cargos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

1) **Nivel Directivo**. Agrupa aquellos empleos a los que competen funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos, de acuerdo con lo definido en la plataforma estratégica de institucional.

2) **Nivel Asesor**. Comprende los empleos cuyas funciones radican en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos del nivel directivo del Hospital.

3) **Nivel Profesional**. Conformado por los empleos cuya naturaleza requiere la práctica 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 propuestos por la Organización.

4) **Nivel Asistencial**. Agrupa los empleos cuyas funciones se encuentran relacionadas con el ejercicio actividades de soporte y complementarias de tareas específicas de los niveles superiores, o de deberes que se caracterizan por el predominio de tareas de simple ejecución o actividades.

5) **Trabajadores Oficiales**. Agrupa aquellos empleos cuyas funciones se encuentran relacionadas con el ejercicio de actividades celaduría, mantenimiento, aseo transporte.

5. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes, y actualizarlo cada vez que se presente alguna novedad, corresponde al Gerente y al Jefe de Talento Humano de la ESE o quien haga sus veces.

6. METODOLOGIA PARA LA PROVISIÓN DE LOS CARGOS

Entendida la provisión, como el conjunto de acciones y/o mecanismos cuyo propósito es direccionar la suplencia de las vacantes de los empleos públicos ya sea de forma temporal o permanente.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o temporal mediante encargo, nombramiento provisional, o nombramiento ordinario. Ello puede variar de acuerdo a la naturaleza del cargo.

El Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila cuenta con cargos de: Período Fijo; Libre Nombramiento y Remisión; Servicio Social Obligatorio; Carrera Administrativa; y Trabajadores Oficiales.

6.1 Empleos de Período Fijo

Son aquellos clasificados en la Constitución Política y la ley con esta naturaleza, dentro de los cuales se encuentra el Gerente de Empresa Social del Estado, y el Jefe de la Oficina de Control Interno.

6.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción son aquellos que la Constitución establece y aquellos que determine la ley, siempre y cuando la función misma, en su desarrollo esencial exija una confianza plena y total, o implique una decisión política. Se provisionarán mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del mismo y, de acuerdo al procedimiento contemplado en la Ley 909 de 2004 y las demás disposiciones inherentes.

6.3 Empleos de Servicio Social Obligatorio

Estos cargos son provistos de acuerdo a lo establecido por la ley y demás disposiciones, para su nombramiento se debe atender a las directrices emitidas desde la Secretaría Departamental de Salud, pues es desde este organismo que el postulante llega con su carta de asignación de la plaza para el ejercicio de su profesión durante un año.

6.4 Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa son aquellos cuya vinculación se realiza después de haber superado un concurso de méritos y un período de pruebas. Se podrán proveer mediante nombramiento provisional o por encargo, de manera

transitoria. La provisión de dichos empleos será regulada considerando la normatividad vigente relacionada con el asunto.

6.5 Trabajadores Oficiales

El trabajador oficial se vincula mediante un **contrato** de **trabajo** que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales.

Otra forma de provisión de los empleos públicos es mediante el traslado, el cual se produce cuando un funcionario de carrera administrativa y en servicio activo que cumpla con los requisitos del empleo a cubrir provee dicho cargo.

El plan de vacantes no es solo un instrumento que permite a la ESE evidenciar los cargos disponibles, sino que además se convierte en una importante herramienta de planeación para la provisión del recurso humano, con miras a cumplir en forma efectiva y eficaz con los objetivos propuestos por la organización.

PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL AGUILA

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No. DE CARGOS	HORAS DIA	CLASE
085	01	Gerente Empresa Social del Estado	1	8	PFJ
090	01	Subgerente Administrativo y Financiero	1	8	LNR
105	01	Jefe Oficina de Control Interno	1	8	PFJ
407	01	Auxiliar Administrativo	2	16	CAD
217	01	Profesional Área de la Salud – Médico en S.S.O.	2	16	SSO
217	01	Profesional Área de la Salud – Odontólogo en S.S.O.	1	8	SSO
219	01	Profesional Universitario - Bacteriólogo	1	4	CAD
243	01	Profesional Área de la Salud – Enfermero(a)	1	8	CAD
412	01	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	3	24	CAD
412	01	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Consultorio Odontológico	1	8	CAD
412	01	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar en Salud Familiar y Comunitaria	1	8	CAD
412	01	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Farmacia	1	8	CAD

412	01	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Información en Salud	1	8	CAD
412	01	Auxiliar Área de la Salud – Promotor(a) de Salud	5	40	CAD
477	01	Celador	2	16	TOF
480	01	Conductor	1	8	TOF
487	01	Operario(a) Servicios Generales	3	24	TOF
TOTAL CARGOS APROBADOS			**28**		

Clasificación del cargo según el cuadro anterior
CAD: Carrera Administrativa
PFJ: Período Fijo
SSO: Servicio Social Obligatorio
TOF: Trabajador Oficial

A continuación, se muestra un cuadro resumen con las vacantes con las cuales actualmente cuenta el Hospital, las cuales tienen carácter de carrera administrativa fueron reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, incluyendo las que se encuentran en provisionalidad.

CARGOS VACANTES Y EN PROVISIONALIDAD AÑO 2024

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	HORAS DIA	CLASE	ASIGNACION BÁSICA MENSUAL	VANCANTE	PROVISIONAL
ÁREA ADMINISTRATIVA							
407	01	Auxiliar Administrativo	8	CA	$ 1.645.401	1	0
487	01	Operario (a) de Servicios Generales	8	TO	$ 1.328.534	1	0
SUBTOTAL AREA ADMINISTRATIVA						**2**	**0**
ÁREA OPERATIVA							
217	01	Profesional Área de la Salud - Odontólogo en S.S.O.	8	SS	$ 4.114.356	1	0
219	01	Profesional Universitario - Bacteriólogo (a)	4	CA	$ 1.549.403	1	0
243	01	Profesional Área de la Salud - Enfermero (a)	8	CA	$ 3.410.197	0	1
412	01	Auxiliar Área de la Salud - Auxiliar de Enfermería	8	CA	$ 1.818.793	3	0
412	01	Auxiliar Área de la Salud - Auxiliar de Consultorio Odontológico	8	CA	$ 1.559.211	1	0
412	01	Auxiliar Área de la Salud - Auxiliar en Salud Familiar y Comunitaria	8	CA	$ 1.505.296	1	0
412	01	Auxiliar Área de la Salud - Auxiliar de Farmacia	8	CA	$ 1.398.378	1	0

412	01	Auxiliar Área de la Salud - Auxiliar de Información en Salud	8	CA	$ 1.395.682	0	1
412	01	Auxiliar Área de la Salud - Promotor (a) de Salud	8	CA	$ 1.287.522	1	0
477	01	Celador	8	TO	$ 1.192.954	1	0
487	01	Operario (a) de Servicios Generales	8	TO	$ 1.159.077	2	0
SUBTOTAL AREA OPERATIVA						**12**	**2**
TOTAL CARGOS						**14**	**2**

Clasificación del cargo según el cuadro anterior
CAD: Carrera Administrativa
SSO: Servicio Social Obligatorio
TOF: Trabajador Oficial

La ESE cuenta con la caracterización de los cargos de la planta de personal, lo cual permite a la institución tener una mayor certeza a la hora de la toma de decisiones que atañen a la optimización del recurso humano para el cumplimiento de los requerimientos que se presentan en cada área o servicio.

De igual manera, para la provisión de los cargos vacantes, ya sean estos de manera temporal o definitiva, el hospital cuenta con la caracterización de dichos cargos, pues los mismos están contenidos en el Manual de Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y Comportamentales de la Empresa Social del Estado.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN

Corresponde la Gerencia de la E.S.E. y al área de recursos humanos de la ESE ejecutar el seguimiento y la evaluación del presente plan.

8. INDICADORES

Total, vacantes/Total cargos aprobados planta de personal

Carlos A Tapias S.

CARLOS ARTURO TAPIAS SALAZAR
Gerente Empresa Social del Estado