

HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.



HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA



PLAN ANUAL DE VACANTES

Enero - 2025

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 2 de 10	

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

El Plan anual de vacantes tiene por objetivo estructurar, administrar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica con el fin de identificar necesidades y de programar la provisión de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Determinar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión, identificando denominación del cargo, código y grado.
- ✚ Definir la forma de 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este instrumento solo se destinará a los funcionarios de Planta de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

RESPONSABILIDAD

Durante la vigencia la actualización del plan anual de vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, estará a cargo de la oficina de Talento Humano cada que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 770 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

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 3 de 10	

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.

Empleos temporales: se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de funciones previstas en el artículo 21 de la ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (artículo 2.2.1.1 del decreto 1083 de 2015).

Funcionario: La corte constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Provisión: Se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio, una y otra modalidad deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la constitución política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral en el estado. (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución Política).

Clasificación según la naturaleza de las funciones.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 4 de 10	

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 y territorial 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.

- + **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.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 5 de 10	

Esta entidad, dada la estructura jerárquica, la Jefatura de Talento Humano revisará la información del Plan anual de vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan, cada vez que suceda una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de los motivos sujetos en la Ley 909 de 2004.

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

- ✚ Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Local de Aguachica, 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. A efectos de proveerlos, se debe realizar el procedimiento correspondiente ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- ✚ 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:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el jefe de Talento Humano.
- b) Desde la Oficina de Talento Humano se velará por la aplicación de 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 y lo que determine la Comisión nacional de Servicio Civil.
- c) 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 profesional de la dependencia de Talento Humano las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- d) Desde la Oficina de Talento Humano, por parte del Profesional Universitario se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 6 de 10	

e) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Profesional Universitario de la oficina de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

f) Desde la Oficina de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo, conforme lo dispuesto por la Gerencia de la ESE.

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.

REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Local de Aguachica, 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.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 7 de 10	

Ley 770 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".

DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Aguachica, con el propósito de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal; éste se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Acuerdo 007 de 2024 y está actualmente conformada por cincuenta y nueve (59) cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

PLAN DE CARGOS DEL HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO						
Denominación del cargo	Nivel	Área funcional	Año 2025			
			Código	Grado	No. de Cargos	No. de Horas
AREA ADMINISTRATIVA						
Gerente empresa social del estado	Directivo	Gerencia	85	17	1	8
Subgerente		Subgerencia administrativa y financiera	90	12	1	8
Asesor	Asesor	Control interno	105	7	1	8
Profesional universitario	Profesional	Gestión humana	219	14	1	8
Profesional universitario		Sistemas y tecnología	219	14	1	8

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 8 de 10	

Profesional universitario		SIAU	219	14	1	8
Auxiliar administrativo	Asistencial	Administración	407	22	5	8
Secretario		Administración	440	22	1	8
Auxiliar de servicios generales		Administración	470	15	4	8
Celador		Administración	477	15	2	8
Conductor		Administración	480	15	1	8
Operario		Administración	487	22	1	8
Total área administrativa					20	

PLAN DE CARGOS DEL HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO						
Denominación del cargo	Nivel	Área funcional	Año 2025			
			Código	Grado	No. de Cargos	No. de Horas
AREA ASISTENCIAL						
Médico general	Profesional	Asistencial	211	21	2	8
Médico general		Asistencial	211	21	2	4
Odontólogo		Odontología	214	18	2	4
Profesional servicio social obligatorio		Asistencial	217	12	3	8
Profesional servicio social obligatorio		Enfermería	217	11	1	8
Profesional servicio social obligatorio		Odontología	217	10	1	8
Profesional servicio social obligatorio		Laboratorio clínico	217	8	1	8
Profesional universitario área salud		Laboratorio clínico	237	15	1	8

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 9 de 10	

Enfermero		Enfermería	243	15	1	8
Enfermero		Promoción y prevención	243	15	1	8
Profesional universitario		Saneamiento básico	219	14	1	8
Técnico área salud	Técnico	Saneamiento básico	323	18	1	8
Técnico área salud		Saneamiento básico	323	15	3	8
Auxiliar área salud	Asistencial	Asistencial	412	22	10	8
Auxiliar área salud		Laboratorio clínico	412	22	1	8
Auxiliar área salud		Información	412	22	3	8
Auxiliar área salud		Odontología	412	22	2	8
Auxiliar área salud		Asistencial	412	17	1	8
Auxiliar área salud		Asistencial	412	13	2	8
Total área asistencial					39	
Total general					59	

En este contexto, el Hospital local de Aguachica una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 10 de 10	

En el mes de enero de 2025 se encuentra provista la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica con los siguientes servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico, así:

Nivel del cargo	TIPO DE VINCULACION							Total
	Libre nombramiento y remoción	Periodo fijo	Trabajador oficial	Carrera administrativa				
				Inscrito	Provisionalidad	Encargo	Vacante	
Directivo	1	1	0	0	0	0	0	2
Asesor	0	1	0	0	0	0	0	1
Profesional	0	6	0	7	6	0	0	19
Técnico	0	0	0	3	1	0	0	4
Asistencial	0	0	8	12	10	0	3	33
Total	1	8	8	22	17	0	8	59