

# PLAN ANUAL DE VACANTES



**E.S.E CEMINSA 2024**

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

## **CONTENIDO**

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
  - 2.1. OBJETIVO GENERAL
  - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. AMBITO DE APLICACIÓN
4. RESPONSABLE
5. DEFINICIONES
6. MARCO CONCEPTUAL
7. MARCO LEGAL
8. MARCO DE REFERENCIA
9. PLAN ANUAL DE VACANTES
10. BIBLIOGRAFICA

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

## 1. INTRODUCCION

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del Talento Humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales. La planeación del Talento Humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano. El plan anual de vacantes es un instructivo de gestión que hace parte del plan de previsión de Recurso Humano y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocados así desde la Ley 909 de 2004. El contar con el Plan Anual de Vacantes da 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.

## 2. OBJETIVOS

**2.1. OBJETIVO GENERAL** El plan anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y si es directivo, estratégico o de apoyo. Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión del Hospital y el plan estratégico del Hospital.

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este aplica a los funcionarios de la planta permanente de la E.S.E Centro Materno Infantil de Sabanalarga -Atlántico "Ceminsa"

## 4. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia y líderes de procesos.

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

## 5. DEFINICIONES

**Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores. **Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. **Empleo:** 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 (Artículo 2 del Decreto 770 de 2005).

**Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y acto de nombramiento (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

**Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contemplo 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 empleos públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ta de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras publicas y actividades industriales y comerciales del estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

**Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos capacitación, selección, recompensas y evaluación de desempeño”. Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo tener objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque actual y futuro”.

**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.

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territoriales y por servicios, quienes están al servicio del estado y de la comunidad y ejercen sus funciones en la forma

prevista por la constitución, la ley y el reglamento. La Constitución política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

La anterior definición fue acogida por la sala de consulta y servicio civil en su concepto 855 de 1996, al definir el servidor público así:

“Servidor público es un concepto genérico que emplea la constitución política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territoriales y por servicios; todos ellos están “al servicio del estado y de la comunidad “y deben ejercer sus funciones “en la forma prevista en la constitución, la Ley y el reglamento”.

Provisión: La 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, las provisiones de los empleos de carrera pueden 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 con el estado. (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución política). Pedro Alfonso Hernández, Comisionado Comisión Nacional del Servicio Civil, agosto de 2005 X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración Pública, Santiago de Chile, 18 al 21 de octubre de 2005.

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

Los Planes anuales de vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el plan de provisión de empleos vacantes, radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes a proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para la provisión.

El Plan de vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y para contar con la información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículo 143 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

## **7. MARCO LEGAL**

El Plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015 Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de provisión del Empleo define:

“ARTICULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratorio de insubsistencia del nombramiento provisional
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
6. Por revocatoria del nombramiento
7. Por invalidez absoluta
8. Por estar gozando de pensión
9. Por edad de retiro forzoso
10. Por traslado
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo
13. Por muerte
14. Por terminación del periodo para el cual fue nombrado
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las Leyes

El plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominaciones, código y grado, es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permita la operacionalización del plan de previsión de talento Humano y cumple de manera con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el DAFP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, que se encuentran en el manual de funciones y competencias del E.S.E Centro Materno Infantil de Sabanalarga -Atlántico "Ceminsa"

## **8. MARCO DE REFERENCIA**

La Carrera administrativa de la E.S.E Centro Materno Infantil de Sabanalarga -Atlántico "Ceminsa", se establece en el marco de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Respecto del Encargo el Decreto 648 de abril de 2017, dice:

ARTICULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTICULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que le modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

ARTICULO 2.2.5.5.43 Encargos en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través de encargos de empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de esta.

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.

ARTICULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado, tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

ARTICULO 2.2.5.5.45 Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la republica designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTICULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de este y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTICULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual debe ser decretada mediante acto administrativo motivado y generara la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al sistema integral de seguridad social, en la proporción que por Ley le corresponde.

Respeto a la provisión de vacantes temporales el decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

ARTICULO 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. En empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Elaborado por:  
Oficina de Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado  
por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2024

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisionalidad la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la Ley se convierta en cargo de carrera. El Carácter se adquiere a partir de la fecha en que, por el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el expedido por el nominador.

PARAGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuaran por el tiempo de dure la misma.

ARTICULO 2.2.5.3.4 terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.


## **9. PLAN ANUAL DE VACANTES.**

La E.S.E Centro Materno Infantil de Sabanalarga -Atlántico "Ceminsa", realizo en los términos y modo establecidos los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y se encuentra provisionando los recursos financieros, para poner en concurso en la convocatoria para Empresas Sociales del Estado que adelante la CNSC con 15 cargos para ofertar que son el total de las vacantes a la fecha.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece como función de las unidades de personal "b) elaborar el plan 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".

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 áreas 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Versión:02
			Página <b>10</b> de <b>10</b>
Elaborado por: Oficina de Talento Humano	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 26- 01-2024

A continuación, se detalla el Plan Anual de vacantes 2024:

### **CARGOS DE CARRERA A PROVEER EN EL AÑO 2024**

Revisado la planta de personal de la ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA – ATLÁNTICO, “CEMINSA” no se encuentran vacantes a proveer dentro de la entidad para

#### **10. BIBLIOGRAGFIA.**

- República de Colombia, Presidencia de la Republica, Decreto 770 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 república, 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.
- Corte Constitucional, Sala Plena, 2003. Sentencia C-681 de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.
- Chiavenato, I (2009) Gestión del Talento Humano, México: Mc Graw HILL, Republica de Colombia, Constitución Política 1991
- Hernández, P (2995, 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 Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, Santiago de Chile.