PLAN ANUAL DE VACANTES

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	**31-01-25**	**31-01-25**	**31-01-25**
CARGO	**Asesor Administrativo**	**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**	**Gerente**

INTRODUCCION

La Constitución Política de Colombia consagra en el artículo 122: "*No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.*"; así mismo, el artículo 125 ibidem señal que, por regla general los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y su ingreso y ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Es así como al Departamento Administrativo de la Función Pública, como organismo encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, le fue asignada en la Ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.*", la función señalada en el Literal d) del artículo 14, correspondiéndole: "*Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil*".

Para el cumplimiento de esta función, el literal b) del artículo 15 de la misma Ley establece que, corresponde a las unidades de personal elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta que dicha información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Por ello el Plan Anual de Vacantes se transforma en el instrumento para que el Gobierno Nacional pueda obtener información de las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial sobre el número y la distribución de los cargos en vacancia definitiva de carrera administrativa, de tal suerte que permita adoptar los lineamientos para racionalizar, optimizar y presupuestar los recursos de los procesos de selección y contar con la información que le permita al DAFP una adecuada administración del empleo público en nuestro país y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

En nuestro ordenamiento legal se considera que existe una vacancia definitiva cuando en un empleo no se tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario, en periodo de prueba, por un periodo fijo o temporal, según el caso; o vacancia temporal, cuando teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo.

MARCO NORMATIVO

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 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.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Articulo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC

a. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 36, establece que: "**Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en

el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

b. **Decreto 1083 de 2015, titulo 10:** Decreto único reglamentario de la Función pública

c. **Decreto 612 de abril 04 de 2018:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

d. **Normatividad interna:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Para la E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta clave para la planificación, administración y actualización de la información relativa a los cargos de carrera administrativa. Este plan permite a la entidad identificar las necesidades de talento humano en función de la planta de personal vigente durante el presente período. Según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, es responsabilidad del Departamento Administrativo de Gestión de Bienes, Servicios y Función Pública de la entidad la elaboración de este plan, que debe ser remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública. Este proceso busca asegurar que la información necesaria esté disponible para la planificación del recurso humano mediante concursos de mérito y la formulación de políticas enfocadas en la formalización y fortalecimiento del empleo público en Colombia. Este enfoque se sustenta en la política de Función Pública que promueve un trabajo digno y en condiciones de equidad, establecida por la Ley 909 de 2004 y ratificada mediante el Decreto 1800 de 2019, y que está incluida en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Su objetivo es que las entidades públicas actualicen su planta de personal basándose en una revisión técnica objetiva, que contemple también las condiciones laborales de los trabajadores vinculados por contratos de prestación de servicios (Seguridad Constitucional: Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

Además, en el marco de la iniciativa del Gobierno del Cambio, que busca formalizar los empleos vinculados al Estado a través de diversas formas de tercerización laboral, se aplicarán los principios de equidad y permanencia, conforme a la Directiva Presidencial 08 de 2022. Esta directiva promueve la austeridad y la optimización del gasto público, y se apoya en estudios técnicos, jurídicos y financieros que respaldan el fortalecimiento de la planta de personal. Se propondrá la creación de nuevos empleos de nivel técnico y profesional, enfocados en la gestión eficiente de los procesos internos, con las calificaciones necesarias para cumplir con las funciones asignadas, siempre en cumplimiento de la normativa vigente y alineados con los objetivos institucionales para garantizar una prestación efectiva del servicio público.

El Plan Anual de vacantes para la vigencia 2025, tiene los siguientes objetivos:

1. Atender las necesidades de recurso humano en la entidad con relación a la planta de personal vigente.
2. Fortalecer la estructura organizacional de la Entidad de cara a la formalización laboral y prestación efectiva de los servicios, a través de un estudio técnico de modernización y rediseño institucional.

La planta de personal de la entidad, en su nivel central se encuentra distribuida de la siguiente manera:

#	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
DIRECTIVO						
1	**Gerente Empresa Social del Estado**	085	05	1	**Directivo**	**Periodo Fijo**
2	**Asesor (Control Interno)**	105	03	1	**Directivo**	**Periodo Fijo**
PROFESIONAL						
2	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)**	217	03	3	**Profesional**	**Periodo Fijo**
3	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)**	217	01	1	**Profesional**	**Periodo Fijo**
4	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)**	217	02	1	**Profesional**	**Periodo Fijo**
5	**Profesional Universitario**	219	03	2	**Profesional**	**Carrera Administrativa**
ASISTENCIAL						
6	**Auxiliar Administrativo**	407	01	3	**Asistencial**	**Carrera Administrativa**
7	**Auxiliar Área de la Salud**	412	02	2	**Asistencial**	**Carrera Administrativa**

TOTAL	14

PLANTA POR NIVELES

NIVELES	
DIRECTIVO	2
PROFESIONAL	7
TECNICO	0
ASISTENCIAL	5
TOTAL	**14**

ESTADO DE LA PROVISION DE LOS EMPLEOS DE CARRERA Y REPORTE A AL COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

En el marco de las acciones de fortalecimiento de la Entidad de cara a la prestación efectiva de los servicios de salud en el Municipio de Ramiriquí y su área de influencia se priorizo para el año 2025, análisis técnico de modernización institucional orientado a la formalización laboral y ampliación de la planta de personal asistencial.

Una vez se conozcan los análisis técnicos la Entidad reportara dichas vacantes en el Oferta Pública de Empleos OPEC, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.