



HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E

CÓDIGO: D-GDC-FT-012

VERSIÓN: 01

PLAN ANUAL DE VACANTES

FECHA:29/08/2019

PLAN O PROGRAMA

PÁGINA1 de 10

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### CONTROL DE CAMBIOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Elaboración y emisión del formato	

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	30/01/2024	30/01/2024	30/01/2024
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN FONSECA
CARGO	Profesional Universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 2 de 10

## **1.- INTRODUCCION**

La Planeación organizacional es un esfuerzo planificado de toda organización, dirigido desde la alta Gerencia y destinado a incrementar la eficiencia y bienestar de la organización, a través de intervenciones planificadas en las actividades de la misma, aplicando los conocimientos de la ciencia del comportamiento, la planificación organizacional es una respuesta al cambio, una estrategia educacional compleja, destinada a cambiar creencias, actitudes, valores y estructura organizacional, a los efectos de lograr una adaptación a las nuevas tecnologías, nuevos desafíos y la tasa de crecimiento del mismo cambio.

La planeación del Talento Humano se debe soportar con los sistemas de información de personal, por lo cual se debe adelantar el proceso de planificación, es importante conocer las características más importantes del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las causas que inciden en la gestión de su talento humano.

El Plan anual de vacantes es un instrumento 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 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 costo y en general mejorar la gestión del Talento Humano

## **2.- OBJETIVO**

### **2.1.- OBJETIVO GENERAL**

El Plan Anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Regional de Sogamoso 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, identificado denominación del cargo, código, grado y determinar si es de apoyo o operativo consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para la previsión del Hospital y el Plan Estratégico de la institución

## **3.- AMBITO DE APLICACIÓN**

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 3 de 10

Este documento aplica a los funcionarios de la planta global del Hospital Regional de Soğamoso E.S.E

### 3.1.- RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Científica, Administrativa, Líderes de Procesos y Profesionales Universitarios con personal a cargo

### 3.2.- DEFINICIONES

**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 asigna 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 2º del Decreto 770 de 2005).

**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 empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remota a la Ley 4ª de 1913, la cual siguiendo el criterio definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleos públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, Departamentos administrativos y demás Entidades que ejercen función pública”.

**Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

**Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define “ El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento,

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA:29/08/2019
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA4 de 10

selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”, y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que “ Es un enfoque estratégico de dirección cuyo 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 necesario 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 territorialmente 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.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

“Servidores Públicos 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 territorialmente 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”.

**Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas 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 en el acto de nombramiento (Artículo 2.2.2.1 del Decreto 1083 de 2015).

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o 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

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA:29/08/2019
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA5 de 10

empleo; la designación imparcial a través el merito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación laboral con el estado, (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución Política).

#### 4.- NORMATIVIDAD

Los planes anuales de vacantes son un documento que tiene 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 para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Con el propósito de ser utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 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.

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 adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 formas de provisión de Empleo, los define:

**“Artículo 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 declaratoria 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 gozado de pensión
9. Por edad de retiro forzoso
10. Por traslado

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA:29/08/2019
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA6 de 10

11. Por de 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 determine la Constitución Política y las leyes

El Plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado es un instrumento donde se relaciona la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de estos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año, para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que la entidad presta y que además cuente con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este Plan de provisión de Talento Humano se cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Para el Plan Anual Vacantes se ha tenido en cuenta las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En este Plan se incluye de manera relacionada 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 relacionan las vacantes, los requisitos, estudios, experiencia y perfil de competencias que se exigen para el desempeño de empleo que se encuentra en el manual de funciones y competencias laborales, aprobado mediante Acuerdo 008 del 10 de agosto de 2020.

## MARCO DE REFERENCIA

La Carrea Administrativa de Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, se establece en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 de del 19 de abril de 2017, por medio de la 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 2017 establece:

**“Artículo 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.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA:29/08/2019
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA7 de 10

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

**Artículo 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 registrará por los previstos en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

**Artículo 2.2.5.5.43 Encargo 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 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta

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.

**Artículo 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 el titular.

**Artículo 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 éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

**Artículo 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 deberá ser decretará mediante acto administrativo motivado y generará 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 el corresponde.

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 de 2017 establece:

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA:29/08/2019
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA8 de 10

**Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales:** Las vacantes 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.

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

**Artículo 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional.** Antes de cumplirse el termino de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

## 5.- DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, ha cumplido con los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o 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, 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”.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>		<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
			<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>		<b>PÁGINA</b> 9 de 10

A continuación, se detalla el Plan Anual de vacantes a 31 de diciembre de 2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
CARGOS DE CARRERA NO PROVISTOS – A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>HC</b>	<b>ASIGNACION BASICA 2023</b>	<b>NUMERO DE CARGOS</b>
		<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
213	53	Médico Especialista	8	8.696.000	2
211	48	Médico General	8	7.269.000	1
243	37	Enfermero	8	5.620.000	2
237	31	Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	8	5.104.000	1
237	29	Profesional Universitario Área Salud (Bacterióloga)	8	4.971.000	2
219	25	Profesional Universitario (Trabajo Social)	8	4.582.000	1
		<b>TOTAL, PROFESIONAL</b>			<b>9</b>
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
407	25	Auxiliar Administrativo	8	3.379.000	1
407	10	Auxiliar Administrativo	8	2.428.000	3
440	25	Secretario	8	3.379.000	2
412	15	Auxiliar Área Salud (Farmacia)	8	2.578.000	1
412	23	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	8	2.986.000	37
412	9	Auxiliar Área Salud (Promotora)	8	2.392.000	2
		<b>TOTAL, ASISTENCIAL</b>			<b>46</b>
		<b>TOTAL, VACANTES</b>			<b>55</b>

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b> D-GDC-FT-012
		<b>VERSIÓN:</b> 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA:</b> 29/08/2019
	<b>PLAN O PROGRAMA</b>	<b>PÁGINA</b> 10 de 10

### CARGOS DE CARRERA PROVISTOS MEDIANTE PROVISIONALIDAD

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>NOMBRE DEL FUNCIONARIO</b>	<b>FECHA DE INGRESO</b>	<b>SALARIO</b>
Profesional Especializado Área Salud	MONICA MARIA MONROY TRONCOSO	13/07/2012	\$3.639.000
Médico Especialista	MAURICIO HERNANDEZ FORERO	27/12/2011	\$8.696.000
Enfermero	ANGELA MARIA VARGAS LOPEZ	27/12/2011	\$5.620.000
Profesional Universitario (Talento Humano)	ARMANDO OCHOA CAMARGO	01/02/2005	\$5.924.000
Profesional Universitario (Presupuesto)	JUAN CARLOS ORDUZ AVELLA	15/07/2002	\$5.924.000
Profesional Universitario (Contabilidad)	DORA ISABEL PEREZ GONZALEZ	15/07/2002	\$5.924.000
Auxiliar Administrativo	HEIDI BEATRIZ BECERRA GALAN	27/12/2011	\$3.379.000
Auxiliar Administrativo	CLAUDIA PATRICIA URBINA DIAZ	27/12/2011	\$3.379.000

