



Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

**Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.
Plan de servicio y/o proceso: PLAN ANUAL DE
VACANTES**

 <p>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</p>	<p>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</p> <p>Proceso: Gestión del talento humano Subproceso: Administración del Talento Humano Plan de servicio y/o proceso: PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<table border="1"> <tr> <td>Código</td> <td>A-TH-TH-PS-03</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2025-01-29</td> </tr> <tr> <td>Versión</td> <td>1</td> </tr> </table>	Código	A-TH-TH-PS-03	Fecha	2025-01-29	Versión	1
		Código	A-TH-TH-PS-03					
		Fecha	2025-01-29					
		Versión	1					

Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación y control
--------------------	-----------------	--------------	-----------------------------

OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificado denominación del cargo, código, grado y determinar si es de apoyo o asistencial consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para la previsión del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., y el Plan Estratégico de la institución.

ALCANCE

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

RESPONSABLES

La aplicación del Plan Anual de Vacantes es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Científica, Administrativa, Líder y equipo de proceso de Talento Humano.

MARCO LEGAL Y/O TEÓRICO

Ley 909 de 2004. Literal b) Artículo 15, relacionado con las funciones de las unidades de personal que prescribe "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"

Decreto 1083 de mayo de 2015 "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de vacantes definitivas, las vacancias definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que lo regulan

Artículo 2.2.5.3.3 del decreto 648 de 2017 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.

Artículo 2.2.5.5.42 del decreto 648 de 2017 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá 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 2.2.5.2.1 del decreto 648 de 2017 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
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

Artículo 2.2.5.2.2 Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones
2. Licencia
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial

7. Periodo de prueba en otro empleo de carrera
8. Descanso compensado

Artículo 2.2.6.3 Convocatoria. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Entidad para la cual se realiza el concurso, especificando si es del orden nacional o territorial y el municipio y departamento de ubicación.
3. Entidad que realiza el concurso.
4. Medios de divulgación.
5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.
6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.
7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.
8. Duración del período de prueba;
9. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso, y
10. Firma autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas de los procesos de selección, en la convocatoria deberán preverse que las reclamaciones, su trámite y decisión se efectuarán según lo señalado en las normas

Decreto Ley 1960 de junio 19 de 2019. Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: **Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleos de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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, es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá caer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel de sobresaliente a satisfactorio de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades, adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos en la Ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñado el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrá ser provistos a través del encargo de empleos 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 el termino de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARAGRAFO1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley. PARAGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

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 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).

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).

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”.

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 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.

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.

empleo; la designación imparcial a través el mérito 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).

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”.

DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

La planta de personal del Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado está conformada por ochenta y un (81) cargos de la planta global establecida mediante acuerdo No. 08 del 10 de agosto de 2020, estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

NIVEL DIRECTIVO

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Gerente	085	22	1
Subgerente Administrativo y Financiero	090	12	1
Subgerente Científico	090	12	1
NIVEL ASESOR			
Asesor Control Interno	105	12	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado Área Salud	242	9	1
Médico Especialista	213	53	3
Médico General	211	48	1
Enfermero	243	37	4
Profesional Universitario Área de la Salud (Terapeuta Físico)	237	31	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Bacterióloga)	237	29	2
Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	217	21	2
Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontólogo)	237	14	1
Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermero)	217	6	1
Profesional Universitario	219	25	1
Profesional Universitario (Talento Humano)	219	40	1
Profesional Universitario (Presupuesto)	219	40	1
Profesional Universitario (Contador)	219	40	1
Almacenista	215	35	1
Tesorero	201	35	1
NIVEL TECNICO			
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	25	3
Auxiliar Administrativo	407	10	3
Secretario	440	25	3
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	23	39
Auxiliar Área Salud (Promotora)	412	15	4
Auxiliar Área Salud (Farmacia)	412	9	1

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
------------------------	--------	-------	---------------

Técnico Operativo	314	14	1
Auxiliar Servicios Generales	470	7	1

RESUMEN DE PLANTA GLOBAL DE PERSONAL POR NIVEL		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	3	3.7
Asesor	1	1.2
Profesional	22	27.2
Técnico	1	1.2
Asistencial	54	66.6
Total	81	

Fuente: Oficina de Talento Humano

Ilustración 1. Planta Global de Personal Por Nivel



Fuente oficina Talento Humano

De los 81 cargos que conforman la planta de personal de la Institución, se encuentran ocupados un total de 26 cargos, a continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de los cargos que se encuentran vacantes cincuenta y cinco (55) en total según tipo de vinculación

NIVEL DIRECTIVO

Tipo de Cargo y Nivel	No. Cargos Carrera Administrativa	Cargos Provistos a la Fecha - Provisional	Vacante
Profesional	15	6	9
Asistencial	53	3	46

RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

- Equipo de Computo
- Internet

- Recursos económicos para costear los concursos para proveer las vacantes

DESARROLLO DEL DOCUMENTO

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 previsión 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 de Junta Directiva No. 008 del 10 de agosto de 2020

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.

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 estas 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".

DISTRIBUCION DE VANCANTES POR DENOMINACION DE CARGO

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No. VACANTES
Médico Especialista	Profesional	213	53	2
Médico General	Profesional	211	48	1
Enfermero	Profesional	243	37	2
Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	Profesional	237	31	1
Profesional Universitario Área Salud (Bacterióloga)	Profesional	237	29	2
Profesional Universitario	Profesional	219	25	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	25	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	10	2
Secretario	Asistencial	440	25	2
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	Asistencial	412	23	37
Auxiliar Área Salud (Promotora)	Asistencial	412	15	2
Auxiliar Área Salud (Farmacia)	Asistencial	412	9	1
Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	7	1

Fuente oficina Talento Humano

1. Plan Anual

COMPONENTE	ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR	RESPONSABLE	SOPORTE	FECHA
Plan Anual de Vacantes 2025	Ajustar si es necesario el plan de cargos y conformación de la planta Junta Directiva del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E	Asesor Jurídico	Acuerdo Junta Directiva	Febrero
	Reportar el estado de vacantes definitivas a la Comisión nacional del Servicio Civil	Líder Gestión de Talento Humano	Reporte OPEC de la Institución	Febrero

2. Evaluación del Plan

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador

NOMBRE DEL INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	MEDICION
Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos	Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes

BIBLIOGRAFÍA

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"

Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, El decreto - Ley 1567 de 1998 - y se dictan otras disposiciones

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública".

Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.