

**EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO HOSPITAL LOCAL
DE MALAMBO SANTA
MARIA MAGDALENA**

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS 2026

REGULO GIL FLORIAN CANTILLO
Gerente

GABRIELA BANQUEZ MARTINEZ
**Jefe de Oficina de Talento
Humano**



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 Objetivos Específicos	6
3. ALCANCE	7
4.1. Empleo Público	9
4.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones	9
4.3 MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	10
4.4 ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES	10
4.5 POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	11
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	12
6. PLAN DE PREVISIÓN	17

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehlmg@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE
MALAMBO
SANTA MARÍA MAGDALENA

NIT.802009806-1

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de empleos por nivel jerárquico	12
Tabla 2 Plan de cargos según nomenclatura y clasificación	12
Tabla 3 Número de empleos ocupados	13
Tabla 4 Número de empleos vacantes	15

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehlmg@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



INTRODUCCIÓN

La planeación del talento humano en las entidades del Estado constituye un componente fundamental de la gestión pública moderna, en la medida en que permite organizar de manera eficiente los recursos humanos, fortalecer la capacidad institucional y asegurar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En este contexto, el marco normativo colombiano define lineamientos orientados a promover una administración del empleo público basada en la planeación, el mérito y la eficiencia, como pilares para la prestación oportuna y de calidad de los servicios a cargo de las entidades públicas.

La normatividad vigente traza las políticas relacionadas con la planeación de talento humano con la finalidad de organizar la gestión pública y contribuir con ellos a los fines que persigue el estado, la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, dispuso que todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la norma, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan los siguientes alcances:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Conforme a ello, la Empresa Social del Estado Hospital Local de Malambo Santa María Magdalena diseña la política de Previsión del talento humano, según las vacantes existentes en el plan de cargos de la entidad, basada en la reglamentación que el gobierno central dispone para tal fin.

De esta forma la oficina de talento humano realizará las modificaciones y actualizaciones necesarias en el plan de cargos existente que faciliten la gestión institucional y el quehacer misional de la empresa, para contribuir con ello al mejoramiento continuo organizacional, en la búsqueda del éxito y la satisfacción del cliente interno y externo.

El PAV, constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector públicos y facilita la planeación

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"



E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE
MALAMBO
SANTA MARÍA MAGDALENA

NIT.802009806-1

de los concursos de méritos adelantados por la Comisión nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el curso del (Plan Nacional de Desarrollo) (Función Pública)

El plan de Previsión entonces, resulta ser una herramienta útil en la identificación de necesidades básicas de talento humano para cubrir los procesos inherentes a la labor misional y de apoyo de la entidad, como también, la metodología a utilizar para proveerlos.

Para lo anterior, identificaremos dentro del plan de cargos actual, la ubicación de los empleos, su naturaleza y el perfil necesario para elegir el candidato idóneo que desarrollará las competencias laborales propias de cada cargo; establecidas dentro del manual de funciones de la entidad para la presente vigencia.

Este plan se implementará en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual tiene como primera dimensión al recurso humano, considerándolo como el activo más importante de toda entidad pública.

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Malambo Santa María Magdalena, cuenta con un recurso humano idóneo para desarrollar su labor misional, la forma de provisión de los cargos se efectúa conforme a la naturaleza y propósito principal de los mismos, el suministro de talento humano es consecuente con lo que se proyecta dentro del plan Anual de Vacante y de Previsión del Talento Humano.

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehl@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como alcance, estructurar estrategias para la planeación anual de la previsión del talento humano, identificando las necesidades inherentes a la planta de personal conforme a la gestión del área de Talento Humano de la entidad.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar las necesidades de recurso humano en la planta de personal, con la finalidad de planear la previsión de estas, enmarcando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Establecer las formas de provisión de los cargos de acuerdo con las novedades que se presenten.
- c) Dinamizar de manera continua el proceso de planeación de Talento Humano.

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"



3. ALCANCE

De manera conjunta el Plan Anual de Vacantes PAV y el Plan de Previsión del Talento Humano, facilitan la planeación del talento humano en la entidad.

La importancia del proceso de planeación planteado permite establecer el recurso humano necesario en cada proceso misional y de apoyo de acuerdo con la estructura organizacional de la ESE, para ello se considerarán los siguientes aspectos:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Proyectar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con las proyecciones e ingresos que tenga la ESE.

Las fases mencionadas, considerarán la norma vigente en materia de provisión de empleos; para los cargos de naturaleza de carrera administrativa, la Función Pública ha dispuesto que éstos deberán proveerse conforme a los siguientes parámetros:

- 1. Reubicación de servidores públicos con derechos de carrera administrativa desplazados por razones de violencia.
- 2. Reincorporación de servidores públicos en caso de supresión del cargo
- 3. Uso de lista de elegibles como producto de la realización de un concurso de méritos y la provisión de empleos temporales
- 4. Provisión transitoria de empleos de carrera mediante encargo.

La política de formalización de empleo, donde el atributo principal es la dignificación del empleo público, y tiene como objetivo que *“los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia”*.

“Ambiente seguro. Responsabilidad de todos”



Lo considerado en la norma vigente será el lineamiento para que la ESE Hospital Local de Malambo Santa María Magdalena, organice las necesidades identificadas en el plan de cargos aunado a los diferentes programas y proyectos en el marco de su plan de desarrollo y plan operativo anual.

Pretende de igual forma, revisar la metodología a utilizar en la previsión y provisión del talento humano bajo las medidas legales y normativas que la Función Pública desde el gobierno central ha propuesto para ello.

De la calidad del proceso de selección de los servidores públicos dependerá en gran medida la elección de candidatos idóneos, comprometidos con el desarrollo de la entidad y con buen sentido de pertenencia para ejecutar las funciones inherentes al manual de funciones de la ESE y al componente estratégico y misional de la misma.

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehlmg@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



4. MARCO LEGAL

4.1. Empleo Público

El artículo 2° del Decreto 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 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.

4.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, 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 territorial.

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

“Ambiente seguro. Responsabilidad de todos”



de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4.3 MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.2.6.1, dispuso; *“Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.*

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

4.4 ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES

Al Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, establece. *“Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren...*

A su vez, Artículo 2.2.12.2 de la citada norma, comenta...” *Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

- 1. Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- 2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- 3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- 4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
- 5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
- 6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*

“Ambiente seguro. Responsabilidad de todos”



7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
9. *Racionalización del gasto público.*
10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

4.5 POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Desde Función Pública, se han dado los lineamientos a las entidades estatales del orden nacional y territorial para que implementen de manera gradual y responsable el plan de formalización laboral. El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio. Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite. Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanencia. Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la Ley. Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego deben revisar si en la planta existente hay un servidor o servidora de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. En caso de que no se pueda ocupar el perfil con los mecanismos anteriormente descritos, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad (ABC Plan formalización laboral para la administración pública en equidad 2023).

De acuerdo con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100- 005 de 2022 relacionada con los lineamientos del Plan de formalización laboral para la Administración Pública en Equidad expedida por este Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, estableció lo siguiente: “(...) Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5

“Ambiente seguro. Responsabilidad de todos”



5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo al manual de funciones, el proceso talento humano definidos para los diferentes procesos contribuirán al logro de las metas institucionales consideradas para tal fin, a su vez la oficina tendrá entre otras competencias laborales, la gestión de los planes, programas y procedimientos inherentes al proceso, tales como: Selección de personal, Capacitación, Evaluación del Desempeño Laboral, Inducción y Reinducción, Bienestar Social y SGSST; integrándolo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que se adelanta en la ESE.

En la actualidad el plan de cargos está distribuido de la siguiente manera según el nivel jerárquico:

Tabla 1 Número de empleos por nivel jerárquico

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	4
ASESOR	1
PROFESIONAL	12
TÉCNICO	3
ASISTENCIAL	18
TOTAL	38

Fuente: Oficina Talento Humano HLM

Los empleos de la planta de personal están distribuidos en las áreas administrativas o asistenciales se detallan a continuación:

Tabla 2 Plan de cargos según nomenclatura y clasificación

NÚMERO EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	21
1	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	072	16
1	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	068	16

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"



1	JEFE DE OFICINA	006	16
NÚMERO EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	ASESOR	105	09
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16
1	ENFERMERA	243	17
5	MEDICO GENERAL	211	22
3	ODONTÓLOGO	214	19
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	17
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
NÚMERO EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	TÉCNICO AREA SALUD	323	17
1	TÉCNICO AREA SALUD	323	12
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	15
NÚMERO EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	AUXILIAR AREA SALUD	412	22
1	AUXILIAR AREA SALUD	412	19
4	AUXILIAR AREA SALUD	243	15
1	SECRETARIA	440	18
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16
1	AUXILIAR AREA SALUD	412	15
2	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	11
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15
1	CELADOR	477	11
1	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	11

A la fecha están ocupados 36 empleos de los 38 legalmente constituidos, distribuidos de la siguiente manera, según el nivel jerárquico:

Tabla 3 Número de empleos ocupados

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	NUMERO DE EMPLEOS OCUPADOS
-------	------------------	----------------------------

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehl@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



DIRECTIVO	4	4
PROFESIONAL	13	13
TÉCNICO	3	2
ASISTENCIAL	18	17
TOTAL	38	36

De los empleos ocupados a la fecha identificamos:

- Cuatro (4) empleos corresponden al nivel directivo, en donde encontramos empleos cuya naturaleza concierne a la dirección general, formulación y adopción de políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la misión y visión de la ESE.
- Trece (13) cargos están ocupados por empleados públicos que pertenecen al nivel profesional. Este nivel agrupa los empleos en donde su 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. Entre los empleos existentes se encuentran Médicos Generales, Enfermero, Profesional Universitario y Profesional Universitario Área Salud.
- Dos (2) empleos están ocupados por igual número de empleados públicos y que corresponden al nivel técnico encontrándose empleos de Técnico Área Salud y Técnico Administrativo
- Dieciséis (17) cargos están ocupados por trabajadores que pertenecen al nivel asistencial, donde la mayoría son Auxiliares Área Salud.

Los empleos se encuentran distribuidos en las diferentes áreas asistenciales y administrativas de la empresa.

En lo referente a la situación administrativa de los servidores públicos en la planta de personal actual, dieciséis (16) de ellos son de Carrera Administrativa, Dos (02) de Período

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehl@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



Fijo, tres (3) de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad quince (15) funcionarios, para un total de Treinta y seis (36) servidores públicos.

La caracterización de los empleos se encuentra en las diferentes herramientas con la que cuenta la oficina de talento humano de la ESE, donde se consigna información de los funcionarios en relación con: Fecha de nacimiento, género, nivel de educación y de formación, experiencia laboral, antigüedad, tipo de vinculación, afiliaciones a Seguridad Social, integrantes de las familias de los servidores públicos, entre otros aspectos, lo que permite tener la caracterización de la población.

Al comparar el número establecido de empleos en la planta de cargos y los que permanecen ocupados en la planta de personal, se pueden identificar las vacantes existentes en ella:

Tabla 4 Número de empleos vacantes

NIVEL	VACANTES
TECNICO	1
ASISTENCIAL	1
TOTAL	2

Fuente: Elaboración propia Oficina de Talento Humano

Los empleos vacantes en la planta de personal de la ESE se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los decretos que lo reglamenten y/o demás disposiciones normativas aplicables.

Como se observa en la tabla anterior, la ESE cuenta con 2 empleos en vacancia definitiva sin proveer, aunque a la fecha las necesidades de personal han sido suplidas en su totalidad por tratarse de una entidad del sector salud, hoy se cuenta como se ha señalado con empleos en vacancia definitiva sin provisión alguna, las cuales serán suplidas conforme a el procedimiento interno de selección.

En este punto es dable considerar,

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehl@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co



La oficina de talento humano reportará cada uno de estos empleos a través de los aplicativos dispuestos para tal fin en la página web de la CNSC tal y como se disponga para su respectiva oferta y, por consiguiente, al concurso respectivo de mérito para cubrirlas.

Mientras la CNSC dispone el tiempo y la logística para ello, se hace necesario que la Oficina de Talento Humano seleccione las hojas de vida que cumplan con los perfiles requeridos en cada uno de los empleos en vacancia definitiva y suplir las necesidades de servicio con personal idóneo, capacitado y con las competencias requeridas para el desempeño.

Debido a la capacidad instalada y a los contratos que actualmente tiene la entidad con las diferentes EPS, el personal de planta no es suficiente para cubrir la demanda de servicios, por ello la entidad contrata personal misional y administrativo para suplir las necesidades.

Este proceso está a cargo de la Oficina de Talento Humano y la Oficina de Contratación, quien es la dependencia encargada de la revisión de la documentación anexa a las hojas de vida seleccionadas y verificar la idoneidad de estas conforme a lo establecido en la normatividad vigente en materia de Habilitación.

Así las cosas y atendiendo lo dispuesto en la Circular Externa No 100-001-2024, emanada del departamento Administrativo de la Función Pública, la Empresa Social del Estado, efectuará las gestiones pertinentes en el marco de las políticas de formalización de empleo con equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, tal y como reza en la Circular Conjunta No 100-05-2022 mencionada anteriormente en este documento.

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"



6. PLAN DE PREVISIÓN

La planta de personal actual consta de 38 empleos, en la actualidad 36 de ellos están ocupados y 2 se encuentran en vacancia definitiva sin proveer como se ha venido manifestando.

De los 38 del plan de cargos; 4 empleos pertenecen al nivel Directivo, 3 empleos libre nombramiento y remoción, del nivel Profesional 13, del Técnico 2 y del Asistencial 16 cargos.

En cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; 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 del Empleo dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.

Las vacantes 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 del 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 los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"



2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

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.

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"



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 provisional 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 opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 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.*

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. *Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.*

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño en caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizara la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

"Ambiente seguro. Responsabilidad de todos"



El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.”.

Es pertinente que se cuente con la Oficina de Talento Humano para analizar y determinar la necesidad de proveer el empleo y verificar, si es el caso, en entrevista las capacidades de cada uno de los candidatos.

Como mecanismos de gestión también se podrá contemplar movimientos en planta de servidores públicos y/o cargos que se encuentren en otras dependencias o sedes y que se contribuya con la satisfacción de las necesidades en el servicio sin realizar necesariamente nuevas vinculaciones en la ESE HLM.

De igual manera, la Oficina de Talento Humano procederá a realizar los trámites establecidos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, para gestionar el procedimiento de vinculación de personal, en el que deberá estar sincronizado con la aplicación de la normativa relacionada con la provisión del empleo y de acuerdo con la naturaleza de la vacante.

El Decreto Ley 3074 de 1968 “Por el cual se adiciona el Decreto número 2400 de 1968” en el artículo 2 señala:

“ARTICULO 1. Modifícase y adicionase el Decreto número 2400 de 1968, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2. quedará así: Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión de este.

(...) Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones.” (Subrayas fuera de texto)

De acuerdo con la anterior disposición, es viable indicar que para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos requeridos en la planta de personal

“Ambiente seguro. Responsabilidad de todos”



respectiva, para lo cual la entidad deberá iniciar las gestiones pertinentes que deriven en la creación de los cargos que demanda para el eficiente cumplimiento de los servicios a su cargo. (Concepto No 85711 Función Pública, 2019)

Con relación a lo señalado en los párrafos anteriores, se analiza la posibilidad de efectuar la revisión de cargas de trabajo para identificar las necesidades de personal de la ESE lo que permitirá establecer la planta de personal permanente que menciona la norma citada.

Función pública ha dispuesto una guía donde se estipulan las fases en la implementación, conforme a las normas vigentes, la formalización laboral inicia con el análisis de cargas de trabajo de la entidad, en esta fase se revisan todos los aspectos normativos y técnicos que ha dispuesto el DAFP.

Otra segunda fase es identificar donde están ubicados los contratistas de la ESE, para crear empleos en las áreas donde efectivamente son requeridos, como estrategia de medida de cobertura, varios de estos contratistas se ocupan de asuntos misionales y manejan información reservada que permiten construir y aportar al logro de las metas y objetivos corporativos. Estas situaciones son detectadas y permiten analizar las necesidades de personal requeridas en la institución.

Es decir, el hospital será sostenible en la medida en que las actividades propuestas en su plan se logren, y con ello se establecerán políticas internas que no solo redundaran en su productividad si no también en el desarrollo de políticas tasadas a nivel nacional, como lo que se ha manifestado en este documento al referirnos a planes que permitan formalizar empleos y todo lo que financieramente la creación de estos conlleve.

REGULO GIL FLORIAN CANTILLO
Gerente

GABRIELA BANQUEZ MARTINEZ
Jefe de Oficina de Talento Humano

"Ambiente seguro, Responsabilidad de todos"

Dir.: Calle 10ª No. 23-93 Tel.: 3162213 Malambo – Atlántico
esehl@gmail.com - gerencia@esehospitallocaldemalambo.gov.co