

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 1 de 11

PLAN ANUAL DE VACANTES

ELABORÓ	REVISÓ	Aprobado mediante Resolución 0179 de 2024
		
FECHA: ENERO DE 2024	FECHA: ENERO DE 2024	FECHA: 26/01/2024
MISAEAL CHAGUALA MACETO Técnico de Recursos Humanos	MARIA EUGENIA LOPEZ CAMACHO Subgerente Administrativa y Financiera	FAIBER ANDRES SALAZAR PENHA Gerente

1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 2 de 11

CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
 - 2.1. Objetivos específicos
3. Glosario de términos
4. Marco legal
5. Metodología de provisión
6. Vacantes 2024
7. Bibliografía
8. Control de cambios

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, en este contexto la planeación del talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos estratégicos.

Este plan está enfocado desde la ley 909 del 2004, lo cual establece en su Artículo 15, en su literal “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.”

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Rafael Tovar Poveda se toma como un instrumento de gestión del empleo público y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 4 de 11

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado.
- ❖ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- ❖ Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para la elaboración del Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Estratégico del Talento Humano de la ESE Rafael Tovar Poveda.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

4

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”.

ENCARGO: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

COMISIÓN: el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, estipula que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 5 de 11

4. 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 adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del 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.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
4. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
5. Por revocatoria del nombramiento.
6. Por invalidez absoluta.
7. Por estar gozando de pensión.
8. Por edad de retiro forzoso.
9. Por traslado.
10. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
11. Por declaratoria de abandono del empleo.
12. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 6 de 11

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.

De esta manera en este plan se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia con los que cuenta la ESE Rafael Tovar Poveda y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

De igual forma la ESE Rafael Tovar Poveda cuenta con los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño de los empleos que tenga en vacancia, que se encuentran en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales aprobado mediante Acuerdo No. 003 del 14 de abril de 2016, por el cual se actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal de la ESE Rafael Tovar Poveda.

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que, tanto para la planeación como para la evaluación del talento humano en las entidades públicas, éstas deben tener una caracterización de los empleos que integran su planta de personal (perfiles, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

6

Que la ESE Rafael Tovar Poveda, fijó la planta de cargos de la entidad mediante Acuerdo No. 05 de diciembre 15 de 2008.

Que la Empresa Social del Estado Rafael Tovar Poveda, realizó este ajuste al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de acuerdo al marco normativo vigente y a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- con la asesoría de un profesional experto.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Respecto del Encargo el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

“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.

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.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 7 de 11

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 lo previsto 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 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 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 su 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.

7

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 decretada 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 ley le corresponde." Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"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.

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 PROCEDIMIENTO PARA LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento: 1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 8 de 11

del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. 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."

6. VACANTES

La ESE Rafael Tovar Poveda realizó en los términos y modo establecidos los informes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y se encuentra participando en la Convocatoria 426 de 2016 Primera Convocatoria para Empresas Sociales del Estado que adelanta CNSC con 48 cargos ofertados 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 si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

A continuación, se detalla el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024:

VACANCIA DEFINITIVA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

CODIGO CARGO	DENOMINACION DEL CARGO	No. DE CARGOS
237	Coordinador IPS	1
440	Secretaria Ejecutiva	1
407	Auxiliar Administrativo	1
412	Promotoras	7
412	Auxiliar de Enfermería	6
412	Auxiliar de Laboratorio	1
412	Auxiliar de Imágenes Diagnosticas	1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 9 de 11

Nota: Los cargos de los profesionales de la salud por ser personal de Servicio Social Obligatorio, estos se deberán inscribir en la plataforma del Ministerio de Salud y Protección Social, para su respectiva selección; el Ministerio de Salud por intermedio de la Secretaría Departamental de Salud enviará listado de personal asignado para las plazas SSO. Estos nombramientos van por un (01) año en diferentes fechas.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 10 de 11

7. BIBLIOGRAFIA

- República de Colombia, Presidencia de la República, 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 República.
- República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.
- República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991)

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	GESTIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD	Código: AP-GTH-P04
		Versión: 02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de vigencia: 26/01/2024
	PLAN DE ANUAL DE VACANTES	Página 11 de 11

8. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIO	CAMBIO EFECTUADO	RESPONSABLE	NUEVA VERSIÓN
Enero de 2023	Elaboración del documento Aprobado por Resolución 0169 de 2023	Misael Chaguala Maceto, Técnico Operativo de Recursos Humanos	01
Enero de 2024	Actualización del documento Aprobado por Resolución 0179 de 2024	Misael Chaguala Maceto, Técnico Operativo de Recursos Humanos	02

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	María Eugenia López Camacho Subgerente Administrativa y Financiera	Faiber Andrés Salazar Penha Gerente