
**PLAN ANUAL
DE PROVISIONES Y VACANTES
PLANTA DE CARGOS**

**HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO VIVAS ESE
DAGUA –VALLE
VIGENCIA 2025**

-INTRODUCCION

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, Grupo de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollar acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales .

Que en la circular conjunta no. 100-005 de 2022 expedida por el departamento administrativo de la función pública, mediante la presente circular se expiden directrices a los organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial para que, en los casos en los que la administración requiera efectuar movimientos de personal como es el caso del traslado o la reubicación, regulados en los artículos 2.2.5.4.2 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Público, se tengan en cuenta las necesidades del servicio y no se presenten condiciones menos favorables para los servidores

En los Lineamientos del Plan de formalización del Empleo Público en equidad –vigencia 2024 en concordancia con la circular 100-005- de 2022 establece : PROVISIÓN DE LOS CARGOS VACANTES EN LAS PLANTAS DE PERSONAL , contempla que Las entidades del sector deberán, de manera prioritaria proveer la totalidad de cargos vacantes en las plantas de personal, atendiendo los criterios meritocráticos, los cuales deben fundamentarse en los principios de la función administrativa previstos en la Constitución Política a través del artículo 209, de los cuales se deriva la necesidad de “fortalecer la racionalización, la probidad y la eficiencia del gasto público”, es por esto que no se debe desconocer la obligatoriedad de dar aplicación a la normativa vigente, específicamente la emitida a través de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y aquellas normas que las modifiquen y/o complementen.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública

-OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE de Dagua con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal para el año 2024

-OBJETIVO ESPECÍFICO

Para el proceso de acuerdo a los lineamientos, algunos cargos serán sometidos de acuerdo a lo establecido en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC y DAFP.

De esta manera se persigue implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia 2024, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

-PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2025 los empleos tipificados de carrera administrativa que se encuentran provistos por medio de nombramiento provisional en el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE - de Dagua - Valle, deberán ser sometidos y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el **mérito, igualdad y oportunidad** para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

Para este procedimiento se tendrá en cuenta los lineamientos de La Ley 909 de 2004, por su parte, expresa:

“ARTÍCULO 23. Clases de Nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley”. (Subrayado fuera del texto original)

De conformidad con la normativa que se ha dejado indicada, se tiene entonces que la Constitución Política dispone que el ingreso y el ascenso en los cargos de carrera administrativa se debe realizar mediante procesos selección de mérito, considerado como un instrumento óptimo para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios del Estado Social de Derecho, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el Artículo 53 de la Constitución Política.

En estos términos, quienes cumplan con los requisitos de ley y los requisitos establecidos en el manual específico de funciones adoptado por las respectivas entidades u organismos, pueden ser designados en empleos clasificados como de carrera administrativa, previa superación del concurso de méritos y la correspondiente superación del período de prueba.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

“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.

De igual manera en cumplimiento a la circular conjunta 100-005-2022 emitida por el ministerio de Trabajo cuyo objetivo es la formalización del Empleo, el Hospital Local Jose Rufino ESE de Dagua deberá por medio de autorización del Junta Directiva como organismo rector de la misma cumplir con los lineamientos de la circular en mención, para lo cual se requiere de un estudio técnico para la viabilidad de crear nuevos cargos que le permitan ampliar la estructura funcional y la posibilidad de ampliar la planta de cargos o crear plantas temporales, para cumplir con este propósito se requiere de incluir dentro del presupuesto para la vigencia del año 2024, ciñéndose a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Fundición Publica DAFP, La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

A continuación, se describe la Planta de Personal actual del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE – Dagua - Valle.

NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Gerente	85	2
1	Sub gerente Administrativo	90	1
Subtotal	2		
NIVEL ASESOR			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Jefe de Control Interno	105	1
Subtotal	1		

NIVEL PROFESIONAL			
ADMINISTRATIVOS DE APOYO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Profesional Universitario – Contador	219	1
1	Profesional Universitario- Profesional Of. Recurso Humano/Planeación	219	1
Subtotal	2		
NIVEL PROFESIONAL			
AREA ASISTENCIAL - MISIONAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
5	Profesional Servicio Social Obligatorio –Medicina	217	5
1	Profesional Servicio Social Obligatorio- Odontología	217	4
1	Enfermera Jefe	243	3
1	Bacterióloga	237	2
Subtotal	8		
NIVEL TÉCNICO			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
1	Técnico área salud (Saneamiento)	323	2
1	Técnico Administrativo	367	1
Subtotal Nivel Tecnico	2		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. De cargos	Denominación del empleo	código	grado
3	Auxiliar de Servicios Generales (Trabajador Oficial)	470	1
2	Celador (Trabajador Oficial)	477	2
10	Auxiliar en Salud Forjadora	412	3
1	Conductor Mecánico (Trabajador Oficial)	482	4
2	Conductor (Trabajador Oficial)	480	4
1	Auxiliar Administrativo (Información Estadística)	407	5
1	Auxiliar Administrativo uno (Almacén)	407	6
1	Auxiliar Administrativo dos (Almacén)	407	7
1	Auxiliar Area Salud (Salud familiar y comunitaria)	412	8

1	Auxiliar Area Salud (Higiene Oral)	412	8
1	Auxiliar Area Salud (Laboratorio Clínico)	412	8
10	Auxiliar Area Salud (Aux de Enfermería)	412	9
Subtotal Nivel Asistencial	34		
Total Cargos Aprobados	49		

Nota : Se aclara que de acuerdo a los lineamientos de la circular Conjunta 100-005 -2022 emitida por el Ministerio de trabajo esta estructura de la Plan de cargos para el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE –Dagua puede cambiar al finalizar el año 2024.

2-SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el Grupo de Gestión Humana realiza al comportamiento de la planta de personal, así:

Tipos de VINCULACIÓN, Nivel, Código, Grado: Se cuenta con una información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.

Empleos en VACANCIA DEFINITIVA POR NIVELES: Se debe tener en cuenta para el ejercicio los nombramientos en provisional que se encuentran vinculados y aquellos empleos en vacancia definitiva por niveles jerárquicos que están aprobados en la planta global que identifica los; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

3-REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS AL 31º DE ENERO 2025

En el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE – Dagua –Valle, al 31º de enero de 2025 se tienen los siguientes empleos provistos , y vacantes, en cada uno de los niveles y empleos de la planta global, los cuales se tendrá en cuenta para la plan de vacantes del año 2025.

Nivel	NO. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. de empleos VACANTES
Directivo	2	0
Asesor	1	0
Profesional	10	0
Técnico	2	0
Asistencial	34	0
TOTAL	49	0

4- EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA AL 31 ENERO DE 2025

El Grupo de Gestión Humana, analizará a partir de la provisión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo, acorde a los anterior, la oficina de Gestión Humana propone un plan de acción .

Se precisa que al 31 de marzo de 2024 dentro de la planta de cargos del Hospital local José Rufino Vivas de Dagua, no se encuentran empleos en vacancia definitiva

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta de cargos del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento (Periodo fijo, Nombramiento Ordinario, Nombramiento Libre nombramiento, Nombramiento en Carrera Administrativa, Provisional, Contrato de Trabajo a término indefinido) y a su vez vacantes disponibles, **todo ello con corte al 31 de Enero de 2025.**

Los cuáles deberían ser provistos de acuerdo a los lineamientos que establece la CNSC en la ley 909 de 2004, DAFP en el decreto 1083 de 2015, y aquellos autoridades que de acuerdo a la Normatividad contemplen el acceso al empleo público , lo cual debe estar a siempre sujeta a la discrecionalidad de la alta dirección de la Institución en concordancia con la normatividad .

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de Enero DE 2025		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número deservidores
Directivo	Periodo Fijo	1
	Libre Nombramiento y remoción	1
Subtotal		2
Nivel	Tipo de nombramiento	Número deservidores
Asesor	Periodo fijo	1
Subtotal		1
Nivel	Tipo de nombramiento	Número deservidores
	Enfermera Carrera en su titular	1

Profesional	Servicio Social Obligatorio -- Nombramiento Ordinario	6
	<u>Provisional</u>	3
Subtotal		10
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Técnico Saneamiento Carrera en su titular	1
	<u>Provisional</u>	1
Subtotal		2
Nivel Asistencial	Tipo de nombramiento	Número de servidores
	Auxiliar Salud Enfermería Carrera en su titular	2
	<u>Provisional</u>	24
	Contrato de Trabajo --Trabajadores Oficiales	8
Subtotal		34
Gran Total		49

5. APROBACIÓN DEL PLAN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Las novedades que pueden afectar el normal funcionamiento de las áreas, deben ser reportadas a la Alta Gerencia quien aprueba o no el plan de acción propuesto por la Oficina de Talento Humano.

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad, **facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC**. En este sentido, la Oficina adelantará las acciones necesarias ante la CNSC en el momento que lo determinen lo organismo de control del Empleo público, con la finalidad de llevar a cabo el concurso abierto, lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados y se dará lugar al ingreso al empleo público por merito como lo establece la ley 909 de 2004 y todos aquellos lineamientos que están expresados en el propósito para el cubrimiento de las vacantes.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

“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.

La Gerencia del Hospital solicita ante la Junta Directiva del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE, para la vigencia 2024, la apropiación de los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo de un concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en la Entidad, en aras de **dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 017 del 2017, y en la Circular 05 de 2016** de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Teniendo en cuenta lo anterior las entidades públicas deben “Apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, basados en la implementación del modelo de agrupación de Entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección, se concluye que un valor estimado por vacante a proveer, una vez surtido el análisis respectivo se determina que actualmente que el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE cuenta con **Veintiocho (28) cargos** que se encuentra **provistos en la modalidad de nombramiento provisional**, estos cargos están tipificados de carrera administrativa como lo establece la ley 909 de 2004, para un total de **28 cargos** que **deben salir a Concurso abierto** .

A continuación se presenta tabla de los empleos que serán objeto de concurso, como lo establece la Comisión Nacional del Servicio Civil **CNSC**, conjuntamente de acuerdo a las directrices normativas en concordancia con la Departamento Administrativo de la Función Pública **DAFP**, así:

**DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS/CARGOS TIPCADOS DE CARRERA
ADMINISTRATIVAS HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO VIVAS ESE , QUE
SALEN A CONCURSO ABIERTO PARA EL AÑO 2025**

Nivel Profesional	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Provisionales	3
Nivel Técnico	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnicos	Provisional	1
Nivel Asistencial	Tipo de nombramiento	Número de servidores
	Provisionales	24
TOTAL EMPLEOS QUE SALEN A CONCURSO		28

Dado en el Municipio de Dagua – Valle, a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2025.



FRANCISCO FONSECA AMARIS
Gerente



Proyecto: Oscar Rodríguez Estrada
Profesional Universitario – Oficina Talento Humano