



**E.S.E HOSPITAL
SAN JOSÉ**
SAN BERNARDO DEL VIENTO
NIT 891000499-4

✉ Gerencia@esehospitalsanjose.com

📍 Kilometro 1 - Vía Lórica,
San Bernardo del Viento, Córdoba, Co.

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE SAN BERNARDO DEL VIENTO

“NUESTRO COMPROMISO ES SU BIENESTAR”

VIGENCIA

2022

iNuestro Compromiso es su Bienestar!





1. INTRODUCCION.

El plan anual de vacantes es un Instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia,

El plan de vacantes es, además, una herramienta necesaria para que la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El plan permite contar con información para la definición de políticas para mejoramiento de la gestión del Talento Humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado.

El presente plan anual de vacantes de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva y vacancia temporal, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de las dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La carrera administrativa tiene como principio básico la Meritocracia, la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad sus obligaciones.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el plan estratégico de recursos humanos.

1.1 METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del plan anual de vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el departamento administrativo de la función pública DAFP y escuela superior de administración pública ESAP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de 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 detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, que se encuentran en el Manual de funciones de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedaran vacantes como consecuencia por retiro de pensión o jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la ley 909 de 2004 y el decreto único reglamentario 1083 de 2015.

Para la elaboración del plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante;

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas, en la ley (licencias, comisiones, ascensos, etc.).

1.2 MARCO REFERENCIAL

La carrera administrativa de las entidades públicas y descentralizadas, se establece en la ley en el marco de la ley 909 de 2004 y el Decreto único reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y en el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus artículos 24 y 25, La Ley 909 consagra:

Artículo 24: Encargo, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 de desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.





Los empleados 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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de forma definitiva. Además, la misma ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramiento provisional, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo; al respecto dice la ley:

Artículo 25: Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la comisión nacional de servicio civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la circular No. 005 del 23 de julio de 2012, la cual contiene, instrucciones en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámites para provisión transitoria como medida subsidiaria y la circular N. 003 del 11 de junio de 2014 "efectos del auto de fecha 05 de mayo de 2014, proferido por el concejo de estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del decreto 4968 de 2007 y la circular N. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emite la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de cargo y/o nombramiento provisional.

En esta razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer cargos de manera definitiva, por tal razón la entidad espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.





Organigrama





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 de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como, renuncia, abandono del cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

2. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISION DE CARGOS DE PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSE DE SAN BERNARDO DEL VIENTO.

- a) Constitución política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la función pública.
- b) Decreto único reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide decreto único Reglamentario del sector de función pública.
- c) **Acuerdo No.010 del 04 de diciembre de 2020, "Por medio del cual se aprueba el manual de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital San José del municipio de San Bernardo del Viento, Córdoba"**

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta haciéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la comisión nacional del servicio civil, a traves de las diferentes circulares y acuerdos de esa corporación.

3. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que para cualquier retiro de los empleos de carrera, de conformidad por las causales consagradas por la constitución política y la ley deberá efectuarse mediante acto motivado.





Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado". (Parágrafo 2 del Artículo 41 de la ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de Pensión de Jubilación, estas causales de retiro del servido tienen una regulación dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre - pensionados, situaciones y tratos ratificados por la corte constitucional mediante sentencia C - 795 de 2009 y otras.

De otra parte, teniendo en cuenta que a cierta edad las dificultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una ley límite para el retiro de los funcionarios públicos.

La ESE Hospital San José del municipio de San Bernardo del Viento - Córdoba, mediante resolución 809 de diciembre 14 de 2020 incorpora unos funcionarios, y se declaran unas vacantes en la planta global de empleo "por medio del cual se establece el plan de cargo de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento"

4. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

Efectuando un análisis de esta Planta global, se identifica que la Planta de Personal de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, presenta dos componentes a saber

- Planta Estructural de Personal; Corresponde a los Empleos de Libre Nombramiento y Remoción que dependen de Gerencia, sin incluir Los Empleos de Gerencia Publica.
- Planta Global de Personal; Corresponde a los Empleos de Gerencia Publica De la Entidad y los Empleos de Carrera Administrativa.





PLAN DE CARGOS

CARGOS ASIGNADOS					
NO.	NO. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	
1	1	Gerente empresa social del estado	085	04	Directivo
2	1	Director administrativo y financiero	009	01	Directivo
3	1	Jefe de oficina de control interno	006	01	Directivo
4	1	Jefe de oficina de talento humano	006	01	Directivo
5	3	Profesional universitario	219	06	Profesional
6	1	Profesional de la salud (Bacteriólogo)	237	08	Profesional
7	1	Profesional de la salud (enfermero)	243	04	Profesional
8	3	Médico general	211	07	Profesional
9	1	Médico general	211	11	Profesional
10	3	Profesional servicio obligatorio (medicina)	217	07	Profesional
11	1	Profesional servicio obligatorio (enfermero)	217	04	Profesional
12	1	Técnico operativo	314	03	Técnico
13	1	Técnico administrativo	367	03	Técnico
14	3	Auxiliar administrativo	407	06	Asistencial
15	1	Secretario ejecutivo	425	06	Asistencial
16	1	Secretario	440	10	Asistencial
17	1	Auxiliar administrativo – SIAU	407	10	Asistencial
18	6	Auxiliar área de la salud	412	09	Asistencial
19	3	Auxiliar área de la salud	412	10	Asistencial
20	4	Auxiliar área de la salud	412	11	Asistencial
	38	Total			





5. DESARROLLO DE LA PROVISION.

Vinculación: Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se Identificaran las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, cuenta con un procedimiento de vinculación de personal, en el que están establecidos los formatos para los estudios de verificación y cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente para tal fin, y de acuerdo a los parámetros de la Ley 909 de 2004.

La Provisión de estos empleos se regularan teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSC 003 del 11 de junio de 2014, informo que, de conforme con el Auto del 05 de mayo de 2014 Proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC No. 005 de 2012, "a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgara autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente." 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 la ley 909 de 2004.

Movilidad: Los movimientos de personal se pueden presentar cuando por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Permanencia: La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, en cuanto a permanencia en el servicio, se sujetara al Cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito
- Cumplimiento
- Evaluación
- Promoción de la publico





Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas aplicara las reglas de competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, dentro de sus competencias para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción quedara. La facultad discrecional del nominador y se efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, en aplicación de la norma tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son.

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c) Por renuncia regularmente aceptada
- d) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- e) Por invalidez absoluta.
- f) Por edad de retiro forzoso,
- g) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- i) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- j) Por orden o decisión judicial.
- k) Por supresión del empleo.
- l) Por muerte.
- m) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. 6.1

6. FORMAS DE PROVISIÓN

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para efectos de la forma de Provisión de los Empleos tanto de Libre Nombramiento y Remoción como de





Carrera Administrativa aplicará lo Contemplado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, de conformidad con el Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de vacancias definitivas. El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en periodo de prueba o provisional para los que sean de carrera.

(Decreto 1950 de 1973, art. 24, inciso primero) 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.
- 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 realizarse proceso de selección específica para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en periodo de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos 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 servido 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 periodo 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 pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- 4) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical. (Decreto 1227 de 2005, art. 7; modificado por el Decreto 1894 de 2012, Art. 1)

Se tiene en cuenta el siguiente Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron.

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 el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

(Decreto 1227 de 2005, art. 9)

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 10)

7. CONCEPTO Y CLASES DE ENCARGO.

El concepto de encargo. Acorde al artículo 34 del Decreto 1950 de 1973.





"Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo."

Sin embargo, el concepto de encargo así expuesto, resulta incompleto sino se lee desde la perspectiva de derecho preferencial que le aporta el sistema de carrera Administrativa y, particularmente el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que señala:

"Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente."

El encargo es así, una situación administrativa en la que se encuentra un servidor titular de derechos de carrera, cuando por derecho preferencial o en defecto de este, por decisión potestativa del nominador, expresada a través de acto administrativo, se le designa para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo de carrera de condición jerárquica superior, vacante de manera temporal o definitiva.

El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y, una posibilidad discrecional que, a falta de aquellos, se podrá agotar respecto de los servidores de carrera que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.

En la actualidad, la facultad para proveer mediante encargo los empleos en las entidades y organismos del Estado corresponde al respectivo nominador, quien toma la decisión según las necesidades del servicio y con sujeción a las siguientes disposiciones de la Ley 909 de 2004:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.





El encargo deberá recaer en un empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo Inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando, reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

a) Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Para verificar este criterio, es recomendable que la Unidad de Personal de la entidad o quien haga sus veces, analice la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes son titulares de derechos de carrera.

Es esencial que al realizar la verificación para el otorgamiento del derecho de encargo se examine en orden descendente la escala jerárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe siquiera un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para que le sea reconocido el derecho a encargo.

En el evento que existan varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se deberá otorgar el encargo a quien ostente mejor derecho. En tal evento, se podrá adelantar concurso, sólo en lo que respecta a la evaluación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo en situación de encargo. Solo en caso de que sus exista titular del empleo de carrera inmediatamente





inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el cargo o, agotar la totalidad de la planta sin encontrar quien tenga el derecho, caso en el cual, se podrá agotar la verificación respecto de los servidores de carrera que acaban de superar el periodo de prueba, en el nivel sobresaliente.

Así mismo, a falta de estos se podrá tener en cuenta a aquellos servidores que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.

Los servidores que gozan de encargo serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derechos de carrera y no el empleo que ejercen en encargo.

b) Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.

La ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, tendrá en cuenta para tal efecto, el Manual de Funciones y vigente al momento de la provisión. Cabe señalar que como acto administrativo de carácter general, el Manual de Funciones y Competencias laborales deberá ser publicado en la página web de cada entidad.

Igualmente, resulta pertinente indicar que la facultad de modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales corresponde al jefe del organismo o la entidad, quien la debe ejercer con base en los estudios que al respecto adelante la Unidad de Personal. No obstante, en caso que los empleos se encuentren ofertados en concurso, la facultad de modificación se verá limitada, con el don de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 40 del Decreto 1227 de 2005, tal y como ha sido expuesto en las Circulares Conjuntas 074 de 2009 y 004 de 2011 de la CNSC.

c) Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.

La unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o





negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento.

En relación con este aspecto, debe advertirse que conforme a lo establecido en la Circular 05 de 2012, sólo si existen dos o más empleados de carrera, que ostentan derecho preferencial para el otorgamiento de encargo, esto es, que cumplan con todas las exigencias descritas en la norma, se podrá realizar concurso, entre estos, sobre el aspecto de aptitudes y habilidades, lo cual sin embargo, no exime al servidor responsable de adelantar el procedimiento concerniente a la expedición del estudio de verificación. Es importante precisar que la posibilidad de adelantar concurso en el caso previsto en la Circular 05 de 2012, no puede implicar la realización de procesos similares o iguales a los procesos de selección adelantados para la provisión definitiva de empleos de carrera, lo cuales gozan de una naturaleza, un objeto y una regulación ampliamente distinta, de lo que se deriva, que en el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera, no puede establecerse etapas de reclutamiento, pruebas y/o lista de elegibles como ocurre en aquel, así como tampoco puede acudir a algunas como la de declaratoria de desierto de los procesos de selección por mérito. Si existe un solo empleado que cumpla con todos los requisitos, no se puede realizar concurso respecto a dicho aspecto, sino que se debe comprobar y establecer dicha situación mediante concepto del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces y continuar el trámite respectivo.

d) Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme.

e) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Para tener derecho a acceder y mantener el encargo, será necesario que la última evaluación (ordinaria y definitiva) del desempeño laboral sea sobresaliente. Será potestativo del nominador mantener el encargo a aquellos servidores que obtengan evaluación destacada o satisfactoria en relación con su desempeño en el encargo, y cuando, en dicho momento no exista empleado con calificación sobresaliente que reúna todos los requisitos exigidos en el artículo 24, de la Ley 909 de 2004, para acceder al derecho a encargo, en cuyo caso, deberá darse por terminado el encargo de aquel servidor, para reconocerte el derecho a quien lo





ostenta. El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular. Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el periodo de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación del período de prueba.

Para aquellos servidores de carrera que logren una calificación satisfactoria o destacada en la última evaluación del desempeño laboral, el encargo no se constituye en un derecho sino decisión discrecional del nominador de la entidad en cuanto a conceder el encargo en dichos eventos, que solo procederá siempre y cuando no exista servidor de carrera con calificación sobresaliente (ordinaria o en período de prueba) y cumpla con los demás requisitos exigidos por la ley.

8. PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER EL DERECHO A ENCARGO.

La ESE, aplicara el principio de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el otorgamiento de los encargos.

- a) Realizando del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos para el encargo 5 días hábiles.
- b) El servidor responsable de la unidad de personal o líder de talento humano o quien haga su vez publicará por 5 días hábiles en la cartelera institucional y/o en un lugar visibles y asequible de la institución los resultados que arroje el estudio de verificación de cumplimiento de requisitos.
- c) Al cabo de los 5 días si no se presentó solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio este se considera definitivo y por lo tanto de carácter de definitivo.

El nominador podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión Transitoria del nombramiento en provisionalidad

- d) En caso de presentarse solicitud de revisión por parte de un servidor de carrera administrativa que se considera afectado con el resultado del estudio de verificación el nominador revisará los resultados de mencionado estudio para lo cual destinará o contará con tres días para ello.
- e) si el nominador determinase la modificación del estudio este deberá ser publicado nuevamente por un término de 5 días hábiles, termino al cabo del cual si no se interpone petición de revisión adquirirá carácter de definitivo.





En caso de que se radique nueva solicitud de revisión esta solo podrá darse sobre hechos relacionados con la modificación efectuada una vez resuelta la petición se procederá a consolidar y publicar por 5 días hábiles el estudio definitivo.

- f) Una vez el estudio adquiera el carácter de definitivo la administración procederá al nombramiento por encargo elaborando los actos administrativos de nombramiento y de posesión como previa aceptación por parte del servidor público la cual se realizará en un término de 5 días.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses y este se podrá prorrogar siempre y cuando el servidor público siga cumpliendo los requisitos contemplados para el encargo.

Una vez determinada la necesidad de provisión transitoria del empleo de carrera y para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de encargo, el nominador de la entidad y el servidor responsable de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, deberán publicar por cinco (5) días hábiles, en la cartelera institucional y/o en un lugar visible y asequible de la institución y en el caso de las entidades del orden Nacional con estructura territorial, en cada sede, los resultados que arroje el mencionado, atendiendo cada uno de los requisitos antes referidos. Al cabo de los cinco (5) días, sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio, este se considera definitivo.

A partir del momento en que el estudio adquiera el carácter de definitivo, el nominador podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta que este último sólo será procedente si el estudio determina que no existe servidor habilitado para ser encargado.

En caso de que un servidor de carrera administrativa se considerase afectado con el resultado del estudio de verificación, podrá acudir ante el nominador dentro de los cinco (5) días hábiles en que transcurre la publicidad del estudio inicial, para que éste, con base en las pruebas y argumentos presentados, revise los resultados del mencionado estudio, para lo cual contará con tres (3) días.

Si la decisión del nominador determinase la modificación del estudio, el mismo deberá ser publicado nuevamente por el término de cinco (5) días hábiles, término al cabo del cual, si no se interpone petición de revisión, adquirirá el carácter de definitivo y se podrán adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria. En caso que se radique nueva solicitud de revisión, esta solo podrá





versar sobre hechos relacionados con la modificación efectuada. Una vez resuelta la petición, se procederá a consolidar y publicar por cinco (5) días hábiles el estudio definitivo.

De ser aceptados los argumentos del servidor, por encontrar la administración que la designación le causa un desmejoramiento de sus condiciones laborales, se procederá a identificar al servidor que sigue en turno a ser beneficiario del encargo o a falta de éste, se deberá acudir a la figura del nombramiento provisional si así lo considerase necesario. De no ser aceptados, el servidor público que se considere desmejorado laboralmente con dicha decisión, podrá interponer reclamación en primera instancia ante la respectiva Comisión de Personal dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación del acto que cause el presunto desmejoramiento de las condiciones laborales, atendiendo para el efecto los presupuestos de forma señalados en el artículo 4 del Decreto 760 de 2005.

Frente a la decisión de la Comisión de Personal, procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

9. VACANCIA DE LOS EMPLEOS

De conformidad con el Decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.5.2.1 de Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) invalidez absoluta
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Muerte.





Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. (Ley 909 de 2004, art. 41)

Teniendo en cuenta el Artículo 2.2.5.2.2 la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, toma con consentimiento la Vacancia temporal. Modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1. El nuevo texto es el siguiente:

Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña Se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servidos al interior.
4. Prestando el servicio militar.
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. Período de prueba en otro empleo de carrera.

(Decreto 1950 de 1973, art. 23 concordado con el numeral 5 del art. 31 de la Ley 909 de 2004)





**RESOLUCION No. 1072
Del 27 de Diciembre 2022**

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE SAN BERNARDO DEL VIENTO PARA LA VIGENCIA 2022"

El Gerente en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005, decreto 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO:

- Que los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
- Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Entre otras, la de Talento Humano.
- Que el artículo 2.2.22.2 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Que el artículo 2.2.22.3.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva, deberán integrar los planes institucionales al plan de acción; que el artículo 74 de la ley 1474 de 2011 señala que estos





planes deben ser publicarlos en la página web a más tardar el 31 de enero de cada año.

- Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general el contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucional, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.
- Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2022, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamentales para adelantar la gestión del Talento Humano de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE:

Artículo 1°-: Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2022, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°-: Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2022, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 3°-: La implementación y evaluación de los planes adoptados en los artículos 1° y 2° de la presente resolución, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento.

Artículo 4°-: La presente resolución empezará a regir a partir de la fecha de su aprobación y deroga las normas que sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en el municipio de San Bernardo del Viento, a los 28 de Enero de 2022

JOSÉ IGNACIO ARRIETA JULIO
Gerente

