



DEPARTAMENTO DEL CAUCA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE
Nit. 900.145.588-6

PLAN ANUAL DE VACANTES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE ESE

2022



INDICE

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVOS.....	4
ALCANCE.....	5
RESPONSABLES.....	6
MARCO NORMATIVO.....	7
MARCO CONCEPTUAL.....	8
PLANTA ACTUAL.....	9
ANALISIS PROVISION DE EMPLEO.....	10



INTRODUCCION

El presente plan tiene como propósito, dar cumplimiento a lo establecido en la ley 909 de 2004 en su artículo 14 del literal D, establece que es a la función pública a quien le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de vacantes, de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la comisión nacional del servicio civil.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

En virtud de lo anterior la Empresa social del Estado Occidente E.S.E ha elaborado el presente plan de vacantes.

OBJETIVOS

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos Vacantes de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, con el propósito de programar la provisión de empleo en la siguiente vigencia o inmediata una vez se genere la necesidad para que no afecte la prestación de los servicios.

- ✓ Identificar los empleos vacantes en la planta global de personal y adelantar las gestiones necesarias para determinar necesidades reales de personal.
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Entidad.
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

ALCANCE

Este Plan, junto con el de previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E en cuanto al:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ 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.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABLES

Gerente de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, Coordinación Administrativa y Profesional Universitario – Contratista de Talento Humano.

MARCO NORMATIVO

- Ley 909 2004 Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”
- Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 el artículo 17.
- Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 04 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

MARCO CONCEPTUAL

Empleo Público: Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

El empleado público puede ser de varios tipos:

De carrera administrativa: Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

Empleos provisionales: los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

Libre Nombramiento y Remoción: Los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.

Periodo Fijo: los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el director de Empresa Social del Estado.

Servicio Social Obligatorio: Créase el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud, el cual debe ser prestado en poblaciones deprimidas urbanas o rurales o de difícil acceso a los servicios de salud, en entidades relacionadas con la prestación de servicios, la dirección, la administración y la investigación en las áreas de la salud.

PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, está conformado por un total de dieciséis (16) empleos distribuidos de la siguiente forma según clasificación y tipo de vinculación; el 25% de las vacantes son de nombramiento provisional, el 12,5% es de libre nombramiento y remoción, el 50% es de periodo fijo del SSO y otro 12,5 es de periodo fijo para un 100%.

No de Cargos	Cargo	Tipo de Cargo	Ocupación	Clasificación	Provisos
1	Gerente	Directivo	Gerente ESE	Periodo fijo	1
1	Profesional Universitario	Apoyo	Jefe Oficina Control Interno	Periodo fijo	1
1	Profesional Universitario	Apoyo	Coordinador Administrativo	Libre nombramiento y remoción	1
1	Profesional Universitario	Operativo	Coordinador Asistencial	Libre nombramiento y remoción	1
4	Profesional servicio social obligatorio	Operativo	Médico General SSO	Periodo fijo SSO	1
2	Profesional servicio social	Operativo	Enfermería SSO	Periodo fijo SSO	1
2	Profesional servicio social	Operativo	Odontología	Periodo fijo SSO	1
2	Auxiliar Administrativo	Administrativo	Apoyo	Provisionalidad	2

2	Auxiliar Salud	Operativo	Auxiliar Enfermería	de	Provisionalidad	1
---	----------------	-----------	---------------------	----	-----------------	---

ANALISIS PROVISION DE EMPLEO

Si bien, la planta de personal de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, está conformada por dieciséis (16) empleos de planta, analizando el número de empleos vacantes solo el 75% esta provista el 25% se encuentra vacante, las vacantes que aún no están provistas, dentro del transcurso de la anualidad y en aras de prestar un mejor servicio se atenderá en su debido momento



CARLOS ALFREDO VALVERDE ZAMORA
GERENTE E.S.E. DE OCCIDENTE

Elaboro: Sindy Paola Zuñiga Arrechea – Ctt. Talento

HumanoReviso: Adriana Cañar – Ctt. Calidad