



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1

VIGILADO
Supersalud
Línea de Atención al Usuario 6500670 - Bogotá, D.C.
Línea Gratuita Nacional: 018000910383

Su Salud Nuestro Compromiso

PLAN ANUAL DE VACANTES



HOSPITAL ESPECIAL CUBARA 2024



**Somos un Hospital
Intercultural**

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel: 3134204942 -3106152106
<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>
<http://hospitalcubara.gov.co/web/>



INTRODUCCIÓN

La gestión de Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública que permite, por una parte, el bienestar y el desarrollo de los servidores y, por otra, el resultado de condiciones de eficiencia con los cuales se cumplen los fines esenciales del Estado, para nuestro caso el cumplimiento de la misión, las funciones y el propósito de Departamento Administrativo de la E.S.E Hospital Especial Cubara.

En el Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3º, el cual prescribe “Gestión del talento humano. 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. 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”.

A partir de lo anterior, la estructura del actual Plan Anual de Vacantes provee la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva para administrar y actualizar la oferta real de empleos de la entidad.

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se dispone que:

“2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- 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;”*



1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Hospital Especial de Cubará como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes proporciona la información de disponibilidad y necesidades de la planta de personal de la entidad. La actualización y diagnóstico de la situación de la planta global de la entidad es una base para la toma de decisiones y de planeación en la previsión del personal, y garantiza el buen funcionamiento de la entidad.

3. DEFINICIONES

El marco conceptual que se desarrolla a continuación permite conocer los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del desarrollo de este plan.

- **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.
- **Libre nombramiento y remoción:** Es la vinculación, permanencia y retiro de cargos, los cuales dependen 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.
- **Carrera administrativa:** El artículo 1° de la Ley 443 de 1998, define el empleo de carrera administrativa como *“un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso”*.



Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno. Su aplicación, sin embargo, no podrá limitar ni constreñir el libre ejercicio del derecho de asociación a que se refiere el artículo 39 de la Constitución Política.”

- **Encargo:** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 estipula que el encargo tiene lugar *“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa Planta, 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 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.”

- **Nombramiento ordinario:** El artículo 23 de la Ley 909 de 2004 define *“Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.”*
 - **Nombramiento provisional:** *Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.*
 - **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 nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*
- 1) 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.



- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1042 de 1978
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Resolución 1888 de 2015
- Decreto 648 de Abril 19 de 2017
- Decreto 894 de Mayo 28 de 2017
- Decreto 1479 de 2017
- Decreto 051 de Enero 16 de 2018
- Resolución 0036 de Enero 5 de 2018

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá.

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. Decreto 2482 de 2012 - por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/TxBSSU>.

Presidencia de la República. Ley 443 de 1998 - por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.

Presidencia de la República. 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. Bogotá.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL Y VACANCIA DEFINITIVA 2024

La planta del Hospital Especial de Cubará está conformada por un total de cuatro (04) empleos, distribuidos en cargos de libre nombramiento y remoción y por periodo fijo, de la siguiente manera:

CARGOS PLANTA E.S.E HOSPITAL ESPECIAL CUBARA	CANTIDAD
Libre Nombramiento y Remoción	1
Asesor Administrativo (Subgerente Administrativo y Financiero)	1
Nombrados por Periodo Fijo	3
Gerente	1
Asesor Control Interno	1
Medico Servicio Social Obligatorio	1

Para determinar las vacantes definitivas es importante precisar que de acuerdo al análisis de la planta actual existen 4 (cuatro) cargos ocupados como se evidencia



en el cuadro anterior, razón de lo anterior, no existen cargos en vacancia definitiva, sin embargo, se está desarrollando el proyecto de cargas laborales que pasará a planta global, a todos los trabajadores de la ESE, y que se establecerá en la presente vigencia.

NIVEL	CANTIDAD	VACANTES DEFINITIVAS
Directivo	1	0
Asesor	2	0
Profesional	1	1
TOTAL	4	1

NANCY MILENA TOVAR SAAVEDRA
GERENTE
ESE Hospital Especial de Cubará

“Su salud, nuestro compromiso”