

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 1 de 17	

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA**

**SAUL HERNANDEZ GUTIERREZ
GERENTE**

AGUACHICA – CESAR

ENERO DE 2024

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 2 de 17	

INTRODUCCIÓN

El Talento Humano posee dos grandes componentes, el estructural que involucra temas como, estructura organizacional, planta de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, y el funcional o de gestión con temas blandos, entre ellos los relativos al ingreso, gestión y desarrollo del talento humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

Los componentes que se mencionaron anteriormente se articulan y generan resultados mediante el proceso a través del cual se definen los objetivos y metas específicos que la entidad se propone alcanzar en el ejercicio de la función gerencial, sobre la cual recae en primera instancia la responsabilidad por el logro de los cometidos organizacionales, de la entidad.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión del Talento Humano, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la Política de previsión de Talento humano, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

Se describirá el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la entidad.

Las entidades públicas deben enfocar sus esfuerzos hacia el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez en el que se encuentran; ya sea en el nivel básico operativo, en el de transformación o en el de consolidación.

	GERENCIA PLANES INSTITUCIONALES	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
		Página 3 de 17	

Ubicarse en alguno de estos tres niveles de madurez es la materialización de su gestión estratégica del talento humano. Avanzar en cada uno de ellos o subir de nivel evidencia un progreso significativo en todos los aspectos que la política define para cada entidad pública en el país.

PRINCIPIOS BASE

La estrategia de la GETH para las entidades públicas se basa en los siguientes principios fundamentales para su éxito, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.
- **Articulación interinstitucional:** La estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
- **Excelencia y calidad:** Desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** Cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 4 de 17	

resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

- **Aprendizaje e innovación:** El propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades. Adicionalmente, la estrategia plantea algunos principios que describimos a continuación:
- **Enaltecimiento del servidor público:** El principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues solo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito en cualquier institución.
- **Compromiso:** La gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
- **Acompañamiento gradual:** A partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la gestión estratégica del talento humano.
- **Estandarización:** La identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 5 de 17	

estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.

- **Mejoramiento continuo:** Poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

La previsión del Talento humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar estas labores, tenemos:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, teniendo en cuenta la integridad de la planeación del Talento humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación -ejecución de acciones - seguimiento – evaluación.

CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

A lo largo del ciclo de vida del servidor público se pueden identificar tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro, en cada una de esas etapas se pueden identificar actividades puntuales a considerar.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 6 de 17	

INGRESO

- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
- Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
- Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
- Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
- Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
- Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.
- Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos.
- Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
- Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.
- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

DESARROLLO

- Realizar reinducción a todos los servidores cada dos años

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 7 de 17	

- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
- Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y llevando a cabo las capacitaciones correspondientes.
- Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano.

RETIRO

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 8 de 17	

- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados

METODOLOGÍA

REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Hospital local de Aguachica para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas de finidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo a través del estado de provisión de la Planta de Personal vigente para el año 2024 estableciendo el número

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 9 de 17	

de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Acuerdo 41 de 2023 y está actualmente conformada por cincuenta y nueve (59) cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

PLAN DE CARGOS DEL HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO						
Denominación del cargo	Nivel	Área funcional	Año 2024			
			Código	Grado	No. de Cargos	No. de Horas
AREA ADMINISTRATIVA						
Gerente empresa social del estado	Directivo	Gerencia	85	17	1	8
Subgerente		Subgerencia administrativa y financiera	90	12	1	8
Asesor	Asesor	Control interno	105	7	1	8
Profesional universitario	Profesional	Gestión humana	219	14	1	8
Profesional universitario		Sistemas y tecnología	219	14	1	8
Profesional universitario		SIAU	219	14	1	8
Auxiliar administrativo	Asistencial	Administración	407	22	5	8
Secretario		Administración	440	22	1	8
Auxiliar de servicios generales		Administración	470	15	4	8
Celador		Administración	477	15	2	8
Conductor		Administración	480	15	1	8
Operario		Administración	487	22	1	8
Total área administrativa					20	

PLAN DE CARGOS DEL HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO						
Denominación del cargo	Nivel	Área funcional	Año 2024			
			Código	Grado	No. de Cargos	No. de Horas
AREA ASISTENCIAL						
Médico general	Profesional	Asistencial	211	21	2	8
Médico general		Asistencial	211	21	2	4

Salud, calidad y servicio con excelencia



Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 10 de 17	

Odontólogo		Odontología	214	18	2	4
Profesional servicio social obligatorio		Asistencial	217	12	3	8
Profesional servicio social obligatorio		Enfermería	217	11	1	8
Profesional servicio social obligatorio		Odontología	217	10	1	8
Profesional servicio social obligatorio		Laboratorio clínico	217	8	1	8
Profesional universitario área salud		Laboratorio clínico	237	15	1	8
Enfermero		Enfermería	243	15	1	8
Enfermero		Promoción y prevención	243	15	1	8
Profesional universitario		Saneamiento básico	219	14	1	8
Técnico área salud	Técnico	Saneamiento básico	323	18	1	8
Técnico área salud		Saneamiento básico	323	15	3	8
Auxiliar área salud	Asistencial	Asistencial	412	22	10	8
Auxiliar área salud		Laboratorio clínico	412	22	1	8
Auxiliar área salud		Información	412	22	3	8
Auxiliar área salud		Odontología	412	22	2	8
Auxiliar área salud		Asistencial	412	17	1	8
Auxiliar área salud		Asistencial	412	13	2	8
Total área asistencial					39	
Total general					59	

En este contexto, el Hospital local de Aguachica una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 11 de 17	

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En el mes de enero de 2024 se encuentra provista la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica con los siguientes servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico, así:

Nivel del cargo	TIPO DE VINCULACION							Total
	Libre nombramiento y remoción	Periodo fijo	Trabajador oficial	Carrera administrativa				
				Inscrito	Provisionalidad	Encargo	Vacante	
Directivo	1	1	0	0	0	0	0	2
Asesor	0	1	0	0	0	0	0	1
Profesional	0	6	0	7	6	0	0	19
Técnico	0	0	0	3	1	0	0	4
Asistencial	0	0	8	12	10	0	3	33
Total	1	8	8	22	17	0	8	59

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo No. 050 del 3 de enero de 2024 emanado de la Junta Directiva del Hospital Local de Aguachica y Por medio del cual se fija el Presupuesto de ingresos y gastos de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 y se dictan otras disposiciones, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2024, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 12 de 17	

Código CCPET	Descripción	Presupuesto inicial
2.1.1	Gastos de personal	5.168.391.000
2.1.1.01	Planta de personal permanente	5.168.391.000
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	3.900.520.000
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	3.900.520.000
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	2.866.788.000
2.1.1.01.01.001.01.01	Sueldo básico - Administrativo	967.812.000
2.1.1.01.01.001.01.02	Sueldo básico - Operativo	1.898.976.000
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	185.438.000
2.1.1.01.01.001.02.01	Horas extras, dominicales, festivos y recargos - Administrativo	99.725.000
2.1.1.01.01.001.02.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos - Operativo	85.713.000
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	11.280.000
2.1.1.01.01.001.04.01	Subsidio de alimentación - Administrativo	7.896.000
2.1.1.01.01.001.04.02	Subsidio de alimentación - Operativo	3.384.000
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	18.960.000
2.1.1.01.01.001.05.01	Auxilio de transporte - Administrativo	13.272.000
2.1.1.01.01.001.05.02	Auxilio de transporte - Operativo	5.688.000
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	271.698.000
2.1.1.01.01.001.06.01	Prima de servicio - Administrativo	104.743.000
2.1.1.01.01.001.06.02	Prima de servicio - Operativo	166.955.000
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	111.643.000
2.1.1.01.01.001.07.01	Bonificación por servicios prestados - Administrativo	42.126.000
2.1.1.01.01.001.07.02	Bonificación por servicios prestados - Operativo	69.517.000
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	434.713.000
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	259.767.000
2.1.1.01.01.001.08.01.01	Prima de navidad - Administrativo	100.305.000
2.1.1.01.01.001.08.01.02	Prima de navidad - Operativo	159.462.000
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	174.946.000
2.1.1.01.01.001.08.02.01	Prima de vacaciones - Administrativo	67.769.000
2.1.1.01.01.001.08.02.02	Prima de vacaciones - Operativo	107.177.000
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	1.169.511.000
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	320.489.000
2.1.1.01.02.001.01	Aportes a la seguridad social en pensiones - Administrativo	123.768.000

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 13 de 17	

2.1.1.01.02.001.02	Aportes a la seguridad social en pensiones - Operativo	196.721.000
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	227.009.000
2.1.1.01.02.002.01	Aportes a la seguridad social en salud - Administrativo	87.684.000
2.1.1.01.02.002.02	Aportes a la seguridad social en salud - Operativo	139.325.000
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	302.825.000
2.1.1.01.02.003.01	Aportes de cesantías - Administrativo	117.701.000
2.1.1.01.02.003.02	Aportes de cesantías - Operativo	185.124.000
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	106.884.000
2.1.1.01.02.004.01	Aportes a cajas de compensación familiar - Administrativo	41.268.000
2.1.1.01.02.004.02	Aportes a cajas de compensación familiar - Operativo	65.616.000
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	65.124.000
2.1.1.01.02.005.01	Aportes generales al sistema de riesgos laborales - Administrativo	25.140.000
2.1.1.01.02.005.02	Aportes generales al sistema de riesgos laborales - Operativo	39.984.000
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	93.924.000
2.1.1.01.02.006.01	Aportes al ICBF - Administrativo	44.784.000
2.1.1.01.02.006.02	Aportes al ICBF - Operativo	49.140.000
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	53.256.000
2.1.1.01.02.007.01	Aportes al SENA - Administrativo	20.568.000
2.1.1.01.02.007.02	Aportes al SENA - Operativo	32.688.000
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	98.360.000
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	66.536.000
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	31.408.000
2.1.1.01.03.001.02.01	Indemnización por vacaciones - Administrativo	26.546.000
2.1.1.01.03.001.02.02	Indemnización por vacaciones - Operativo	4.862.000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	35.128.000
2.1.1.01.03.001.03.01	Bonificación especial de recreación - Administrativo	13.443.000
2.1.1.01.03.001.03.02	Bonificación especial de recreación - Operativo	21.685.000
2.1.1.01.03.023	Prima de coordinación	31.824.000

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 14 de 17	

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA

La ESE Hospital Local de Aguachica proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan anual de vacantes 2024.

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

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 15 de 17	

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.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

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 entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de 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

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 16 de 17	

inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

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 período 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.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

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.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 17 de 17	

✓ **PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.**

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

Los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente en esta materia.

✓ **RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA**

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la ESE Hospital Local de Aguachica.

Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria