

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS 2023

MARTA CECILIA SUÁREZ JAIME
Directora de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO LEGAL.....	7
4.1. Empleo Público	7
4.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones	7
5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
6. PLAN DE PREVISIÓN.....	14

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Empleos Suprimidos	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Número de empleos por nivel jerárquico.....	8
Tabla 3 Planta de personal según nivel, cargo y distribución	9
Tabla 4 Número de empleos ocupados.....	11
Tabla 5 Número de empleos vacantes	12

INTRODUCCIÓN

Conforme al artículo 17 de la ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico propone el siguiente Plan Anual de Vacantes y de Provisión para la vigencia 2023.

A través de este documento, se presupuestan las necesidades imperantes de talento humano para cubrir los procesos inherentes a la labor misional y de apoyo de la entidad, como también, la metodología a utilizar para proveerlos.

Para lo anterior, identificaremos la ubicación de los empleos, su naturaleza y el perfil necesario para elegir el candidato idóneo que desarrollará las competencias laborales propias de cada cargo; establecidas dentro del manual de funciones de la entidad para la presente vigencia.

Esta estrategia se implementará en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual tiene como primera dimensión al recurso humano, considerándolo como el activo más importante de toda entidad pública.

La Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico, propondrá la forma de provisión de talento humano consecuente con lo que ha proyectado dentro de su plan de desarrollo en lo que respecta a su oferta de servicios, la cual tiene como propósito principal la satisfacción del cliente externo.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene como alcance, estructurar estrategias para la planeación anual de la provisión del talento humano, identificando las necesidades inherentes a la planta de personal conforme a la gestión del área de Talento Humano de la entidad.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar las necesidades de recurso humano en la planta de personal, con la finalidad de planear la provisión de las mismas, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Establecer las formas de provisión de los cargos de acuerdo con las novedades que se presenten.
- c) Dinamizar de manera continua el proceso de planeación de Talento Humano.

3. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión del talento humano, permite aplicar la planeación tanto a corto como a mediano plazo.

Para ello se propone las siguientes consideraciones que permitirán establecer el talento humano necesario para cada proceso o servicio de la ESE UNA:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) 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.
- c) Proyectar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con las proyecciones e ingresos que tenga la ESE Universitaria del Atlántico.

Este plan se desarrollará en la presente vigencia e irá aunado a los diferentes programas y proyectos que la ESE Universitaria del Atlántico desarrolle en el marco de su plan de desarrollo y plan operativo anual.

Pretende de igual forma, revisar la metodología a utilizar en la previsión y provisión del talento humano bajo los parámetros legales y normativos que la Función Pública desde el gobierno central ha propuesto para ello.

De la calidad del proceso de selección de los servidores públicos dependerá en gran medida la elección de candidatos idóneos, comprometidos con el desarrollo de la entidad y con buen sentido de pertenencia para ejecutar las funciones inherentes al manual de funciones de la ESE y al componente estratégico y misional de la misma.

4. MARCO LEGAL

4.1. 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.

4.2. 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

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.

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.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Las funciones del área de Talento Humano están definidas en el artículo 14 del Acuerdo 006 del 5 de noviembre del 2021 expedido por la Junta Directiva de la ESE UNA, que entre otros aspectos deberá administrar los planes, programas y procedimientos inherentes al proceso, tales como: Selección de personal, Capacitación, Evaluación del Desempeño Laboral, Inducción y Reinducción, Bienestar Social y SGSST; integrándolo al Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) que se adelanta en la ESE.

El plan de cargos de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO fue creado mediante el Acto Administrativo No 007 de 05 de noviembre de 2021, el cual contemplaba en ese momento histórico 441 empleos, como se ha mencionado, el mismo acuerdo reza en el párrafo del artículo No 4: ***“Supresión Automática del empleo en la planta de personal de la E.S.E. UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO. En caso de terminación legal y reglamentaria del vínculo laboral del empleado público beneficiario del traslado interinstitucional o de la incorporación, el empleo vacante se suprimirá de manera automática de la planta de personal de la E.S.E Universitaria del Atlántico, conforme a la decisión que para tal efecto adopte la Junta Directiva”***

En la actualidad el plan de cargos, está distribuido de la siguiente manera según el nivel jerárquico:

Tabla 1
Número de empleos por nivel jerárquico

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	15
ASESOR	2
PROFESIONAL	75
TÉCNICO	32
ASISTENCIAL	296
TOTAL	420

Los empleos de la planta de personal actual distribuidos en las áreas administrativas o asistenciales se detallan a continuación:

Tabla 2
Planta de personal según nivel, cargo y distribución

Nivel	nomenclatura	Número de Empleos		Total, general
		Admitiva	Asistencial	
Directivo	Jefe de Oficina 006 03	2		2
	Director Administrativo 009 03	4		4
	Director Técnico 009 03	1		1
	Director Técnico 009 05	1		1
	Gerente Empresa Social del Estado 085 10	1		1
	Subgerente 090 07	2		2
	Subtotal	11	0	11
Asesor	Jefe de Oficina Asesora 115 04	2		2
	Subtotal	2	0	2
Profesional	Tesorero General 201 33	1		1
	Médico General 211 05		2	2
	Médico General 211 07		5	5
	Médico General 211 13		4	4
	Médico General 211 26		5	5
	Médico Especialista 213 14		1	1
	Médico Especialista 213 24		1	1
	Médico Especialista 213 26		1	1
	Médico Especialista 213 31		1	1
	Médico Especialista 213 38		3	3
	Almacenista General 215 24	1		1
	Profesional Universitario 219 01		1	1
	Profesional Universitario 219 03	4		4
	Profesional Universitario 219 07		1	1
	Profesional Universitario 219 08		1	1
	Profesional Universitario 219 09	1	1	2
	Profesional Universitario 219 10		2	2
	Profesional Universitario 219 18		4	4
	Profesional Universitario 219 19	1		1
	Profesional Universitario 219 22		3	3
	Profesional Especializado 222 12	1		1
	Profesional Especializado 222 38	1		1
	Profesional Universitario Área Salud 237 01		1	1
	Profesional Universitario Área Salud 237 02		3	3
	Profesional Universitario Área Salud 237 10		1	1
	Profesional Universitario Área Salud 237 18		1	1
	Profesional Especializado Área Salud 242 32	1		1
	Profesional Especializado Área Salud 242 38	1		1

	Enfermero 243 04		3	3
	Enfermero 243 07		4	4
	Enfermero 243 11		4	4
	Enfermero 243 15		4	4
	Enfermero 243 18		5	5
	Enfermero Especialista 244 12		1	1
	Subtotal	12	63	75
Técnico	Técnico Operativo 314 01	5		5
	Técnico Operativo 314 05	4		4
	Técnico Operativo 314 06	2		2
	Técnico Operativo 314 13	3		3
	Técnico Área Salud 323 02		1	1
	Técnico Área Salud 323 03		4	4
	Técnico Área Salud 323 04		1	1
	Técnico Administrativo 367 05	2		2
	Técnico Administrativo 367 14	1		1
	Subtotal	17	6	23
	Auxiliar Administrativo 407 02	1		1
	Auxiliar Administrativo 407 05	1		1
	Auxiliar Área Salud 412 03		19	19
	Auxiliar Área Salud 412 04		2	2
	Auxiliar Área Salud 412 07		1	1
	Auxiliar Área Salud 412 08		1	1
	Auxiliar Área Salud 412 09		8	8
	Auxiliar Área Salud 412 19		23	23
	Auxiliar Área Salud 412 20		3	3
	Secretario Ejecutivo 425 01	1		1
	Secretario 440 02	1		1
	Secretario 440 03	2		2
	Secretario 440 06	1		1
	Auxiliar de Servicios Generales 470 02	1		1
	Subtotal	08	57	65
	Total general		50	126

A la fecha están ocupados 176 empleos con igual número de empleados públicos y 32 Trabajadores Oficiales distribuidos de la siguiente manera, según el nivel jerárquico:

Tabla 1
Número de empleos ocupados

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE CARGOS OCUPADOS
DIRECTIVO	15	11
ASESOR	2	2
PROFESIONAL	75	75
TÉCNICO	32	23
ASISTENCIAL	296	65
TOTAL	420	176

De los empleos ocupados a la fecha identificamos:

- Once (11) empleos corresponden al nivel directivo, en donde encontramos empleos cuya naturaleza concierne a la dirección general, formulación y adopción de políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la misión y visión de la ESE.
- Dos (2) cargos del nivel asesor, incluye funciones que consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- Setenta y Cinco (75) cargos están ocupados por empleados públicos que pertenecen al nivel profesional. Este nivel agrupa los empleos en donde su 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. Entre los empleos existentes se encuentran Médicos Especialistas, Médicos Generales, Enfermero, Profesional Especializado, Profesional Universitario, Profesional Universitario Área Salud y Tesorero General.
- Veintitrés (23) empleos están ocupados por igual número de empleados públicos y que corresponden al nivel técnico encontrándose empleos de Técnico Área Salud, Técnico Administrativo y Técnico Operativo.
- Sesenta y cinco (65) cargos están ocupados por trabajadores que pertenecen al nivel asistencial, donde la mayoría son Auxiliares Área Salud.

Los empleos se encuentran distribuidos en las diferentes áreas asistenciales y administrativas de la empresa.

En lo referente a la situación administrativa de los empleados públicos en la planta de personal actual, Setenta y tres (73) de ellos son de Carrera Administrativa, Dos (02) de

Período Fijo, Trece (13) de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad Ochenta y ocho (88) funcionarios, para un total de ciento setenta y seis (176) empleados públicos.

Así mismo, los trabajadores oficiales, están conformados por seis (06) Operarios, dos (02) Conductores, cinco (05) Conductores Mecánicos, doce (12) Auxiliares de Servicios Generales, Seis (06) Auxiliar Área Salud (Camilleros) y un (01) Técnico Operativo para un total de treinta y dos (32) trabajadores.

Es relevante señalar que la ESE Universitaria del Atlántico tiene a su disposición información de los servidores públicos relacionada con: fecha de nacimiento, género, nivel de educación y de formación, experiencia laboral, antigüedad, tipo de vinculación, afiliaciones a Seguridad Social, integrantes de las familias de los servidores públicos, entre otros aspectos, lo que permite tener la caracterización de la población.

Al comparar el número establecido de empleos en la planta de cargos y los que permanecen ocupados en la planta de personal, se pueden identificar las vacantes existentes en ella:

Tabla 2
Número de empleos vacantes

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE CARGOS OCUPADOS	VACANTES
DIRECTIVO	15	11	4
ASESOR	2	2	0
PROFESIONAL	75	75	0
TÉCNICO	32	23	9
ASISTENCIAL	296	65	231
TOTAL	420	176	244

Los empleos vacantes en la planta de personal de la ESE Universitaria del Atlántico se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los decretos que lo reglamenten y/o demás disposiciones normativas aplicables.

No obstante, mediante el Acuerdo No 018 de 2022 se facultó al gerente de la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico a celebrar los contratos de asociación con terceros para la operación de algunas áreas asistenciales, por lo que la parte operativa de alguno de los servicios de alta complejidad serían operados por externos; tal situación facilita la atención integral en esos servicios misionales.

Es importante señalar que para el presente año 2023 la entidad iniciará la gestión para el estudio técnico de cargas laborales con la finalidad de identificar las necesidades inherentes a cada una de las dependencias administrativas y áreas asistenciales de la

entidad para realizar los nombramientos que se requieran en los empleos que ya están creados según el Acuerdo 007 de 2021 y la formalización de empleos para las necesidades identificadas y que la normatividad vigente establece.

Como se observa en la tabla anterior, la ESE Universitaria del Atlántico cuenta con 244 empleos en vacancia definitiva, aunque a la fecha las necesidades de personal han sido suplidas en su totalidad por tratarse de una entidad del sector salud, hoy se cuenta como se ha señalado con empleos en vacancia definitiva que serán suplidas conforme a los resultados arrojados en el estudio de análisis de cargas de trabajo que adelantará la entidad para proyectar el plan de cargos necesario en proporción a las necesidades de cada uno de los servicios que se han ido aperturando en último semestre de 2022 y el primer mes de 2023 según el plan de desarrollo de la ESE.

La dirección de talento humano reportará cada uno de estos empleos a través de los aplicativos dispuestos para tal fin en la página web de la CNSC tal y como se disponga para su respectiva oferta y, por consiguiente, al concurso respectivo de mérito para cubrirlas.

Mientras la CNSC dispone el tiempo y la logística para ello, se hace necesario que la Dirección de Talento Humano seleccione las hojas de vida que cumplan con los perfiles requeridos en cada uno de los empleos en vacancia definitiva y suplir las necesidades de servicio con personal idóneo, capacitado y con las competencias requeridas para el desempeño.

Debido a la capacidad instalada y a los contratos que actualmente tiene la entidad con las diferentes EPS, el personal de planta no es suficiente para cubrir la demanda de servicios, por ello la entidad contrata personal misional y administrativo para suplir las necesidades inherentes en las diferentes áreas de servicios, situación que como se ha planteado será cubierta por la planta de personal que se pretende proyectar conforme a la normatividad vigente.

Este proceso está a cargo de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Contratación, quien es la dependencia encargada de la revisión de la documentación anexa a las hojas de vida seleccionadas y verificar la idoneidad de estas conforme a lo establecido en la normatividad vigente en materia de Habilitación.

6. PLAN DE PREVISIÓN

La planta de personal actual consta de 420 empleos, en la actualidad 176 de ellos están ocupados y 244 se encuentran en vacancia definitiva como se ha venido manifestando. De los 176 ocupados; 11 empleos pertenecen al nivel Directivo, 2 empleos al nivel Asesor, del nivel Profesional 75, del Técnico 23 y del Asistencia 65 cargos.

En cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

"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.

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

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 adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. 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 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.

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 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

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. 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 la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

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.*

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. *Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.*

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño en caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizara la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.”.

De igual manera se deberá hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto general de la ESE UNA, el cual tiene aprobación para la vigencia 2023.

Es pertinente que se cuente con la Dirección de Talento Humano para analizar y determinar la necesidad de proveer el empleo y verificar, si es el caso, en entrevista las capacidades de cada uno de los candidatos.

Como mecanismos de gestión también se podrá contemplar movimientos en planta de servidores públicos y/o cargos que se encuentren en otras dependencias o sedes y que se contribuya con la satisfacción de las necesidades en el servicio sin realizar necesariamente nuevas vinculaciones en la ESE UNA.

De igual manera, la Dirección de Talento Humano procederá a realizar los trámites establecidos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, para gestionar el procedimiento de vinculación de personal, en el que deberá estar

sincronizado con la aplicación de la normativa relacionada con la provisión del empleo y de acuerdo con la naturaleza de la vacante.

El Decreto Ley 3074 de 1968 “Por el cual se adiciona el Decreto número 2400 de 1968” en el artículo 2 señala:

“ARTICULO 1. Modificase y adicionase el Decreto número 2400 de 1968, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2. quedará así: Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo.

(...) Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones.” (Subrayas fuera de texto)

De acuerdo con la anterior disposición, es viable indicar que para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos requeridos en la planta de personal respectiva, para lo cual la entidad deberá iniciar las gestiones pertinentes que deriven en la creación de los cargos que demanda para el eficiente cumplimiento de los servicios a su cargo. (Concepto No 85711 Función Pública, 2019)

En relación a lo señalado en los párrafos anteriores, el análisis de cargas de trabajo que se pretende realizar para identificar las necesidades de personal de la ESE, permitirá establecer la planta de personal permanente que menciona la norma citada.

Adicionalmente, para empezar a fortalecer el proceso de formalización laboral en las entidades del Estado y sobre todo en las territoriales, se ha hecho una articulación entre la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo; la institución no es ajena a esta implementación por ello y como se ha referenciado trabajará en esta disposición a través del estudio técnico que se pretende adelantar.

JAVIER IGNACIO CORMANE FANDIÑO
Gerente

MARTA CECILIA SUÁREZ JAIME
Directora de Talento Humano

Proyectó: Elvia Esther Barrera Cantillo-Profesional Contratista
Revisó: Hugo León Duarte-Profesional Contratista
Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional