



ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

CODIGO: PN-SE-001

VIGENCIA: Enero 2025

VERSION:01

Página 1 de 20

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	4
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	GENERAL.....	5
3.2.	ESPECÍFICOS.....	5
4.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
4.1.	EMPLEO PÚBLICO	5
4.2.	CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	5
4.3.	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.....	6
4.4.	ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES	6
4.5.	POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO, INCLUSIÓN Y EQUIDAD	7
5.	MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO	7
5.1.	DEFINICIONES	7
6.	ANÁLISIS DE LA PLANTA PERSONAL	9
7.	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	15
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO ..	19
9.	INDICADORES	19
10.	FICHA DE CONTROL DE CAMBIOS.....	20
11.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	20
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la ley 909 de 2004, dispuso que todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la norma, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan los siguientes alcances:

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a 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) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Conforme a ello, la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico diseña la política de Previsión del talento humano, según las vacantes existentes en el plan de cargos de la entidad, basada en la reglamentación que el gobierno central dispone para tal fin.

Desde la Dirección de talento humano se efectúan modificaciones y actualizaciones de herramientas de gestión, que permitan mantener modernizados los documentos soporte o guías de manejo en la administración pública institucional, que redunde en el ejercicio de las funciones inherentes a cada empleo que conforma el plan de cargo de la ESE.

El PAV, constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector públicos y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el curso del (Plan Nacional de Desarrollo) (Función Pública)

Este documento, pretende presupuestar 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 Anual de Vacante y de Previsión del Talento Humano 2025.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes PAV, 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**.

Las anteriores fases se efectuarán de acuerdo con lo parametrizado en el proceso de formalización laboral, donde el atributo principal es la dignificación del empleo público, y tiene como objetivo que *“los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia”*.

Por lo anterior, 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 las medidas legales y normativas 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.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Estructurar estrategias para la planeación anual de la previsión del talento humano, identificando las necesidades inherentes a la planta de personal conforme a la gestión del área de Talento Humano de la entidad.

3.2. ESPECÍFICOS

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

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

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.

4.3. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.2.6.1, dispuso; *“Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.*

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título. Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

4.4. ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES

Al Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, establece. *“Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren...*

A su vez, Artículo 2.2.12.2 de la citada norma, comenta...” *Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
9. *Racionalización del gasto público.*
10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

4.5. POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Desde Función Pública, se han dado los lineamientos a las entidades estatales del orden nacional y territorial para que implementen de manera gradual y responsable el plan de formalización laboral. El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio. Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite. Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanencia. Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la Ley. Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego deben revisar si en la planta existente hay un servidor o servidora de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. En caso de que no se pueda ocupar el perfil con los mecanismos anteriormente descritos, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad (ABC Plan formalización laboral para la administración pública en equidad 2023).

De acuerdo con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100- 005 de 2022 relacionada con los lineamientos del Plan de formalización laboral para la Administración Pública en Equidad expedida por este Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, estableció lo siguiente: “(...) Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad; incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, En consecuencia, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, en el marco del plan de formalización de la Administración Pública en Equidad, se deberán tener cuenta los porcentajes antes mencionados para la vinculación de los jóvenes entre los 18 y 28 años, personas en condición de discapacidad y otras poblaciones vulnerables. (ABC Plan formalización laboral para la administración pública en equidad 2023).

5. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

5.1. DEFINICIONES

Previsión del Talento Humano: Proceso de planificación que busca identificar, calcular y asegurar la disponibilidad del personal necesario en una entidad pública.

Plan Anual de Vacantes (PAV): Instrumento de gestión que permite la identificación y provisión de cargos en la entidad, garantizando la cobertura de las necesidades de personal.

Manual Específico de Funciones: Documento que define los roles, competencias y requisitos de cada empleo dentro de una entidad pública.

Empleo Público: Conjunto de funciones y responsabilidades asignadas a una persona en una entidad estatal, reguladas por normativas gubernamentales.

Formalización Laboral: Estrategia para garantizar la estabilidad y dignificación del empleo público, reduciendo el uso indebido de contratos temporales.

Competencias Laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el desempeño de un cargo en la administración pública.

Niveles Jerárquicos: Clasificación de los empleos en la función pública según su grado de responsabilidad y funciones (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Marco de gestión que orienta la administración pública hacia la eficiencia, con énfasis en la gestión del talento humano.

Función Pública: Conjunto de normas y estrategias que regulan la administración del talento humano en el sector estatal.

Análisis de Cargas Laborales: Evaluación técnica que permite determinar la cantidad de empleados necesarios y su distribución en función de las necesidades del servicio.

Provisión de Cargos: Proceso mediante el cual se asignan y ocupan las vacantes dentro de una entidad pública según necesidades y normativas vigentes.

Capacitación y Formación: Estrategias para el desarrollo profesional y técnico del talento humano en la administración pública.

Planeación Estratégica: Proceso de organización y proyección del talento humano para garantizar la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Presupuesto Asignado: Recursos financieros destinados a la contratación y sostenimiento del personal en el sector público.

Equidad Laboral: Principio que garantiza igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo del empleo público, incluyendo poblaciones vulnerables.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA 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 UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO**, 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 Integrado 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 parágrafo 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:

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	15
ASESOR	2
PROFESIONAL	66
TÉCNICO	32
ASISTENCIAL	289
TRABAJADORES OFICIALES	28
TOTAL	432

Tabla 1. Número de empleos por nivel jerárquico

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

Nivel	Nomenclatura	Número de Empleos		Total general
		Administrativa	Asistencial	
Directivo	Jefe de Oficina 006 03	2		2
	Director Administrativo 009 03	6		6
	Director Técnico 009 03	3		3
	Director Técnico 009 05	1		1
	Gerente Empresa Social del Estado 085 10	1		1

	Subgerente 090 07	2		2
	Subtotal	15		15
Asesor	Jefe de Oficina Asesora 115 04	2		2
	Subtotal	2		2
Profesional	Tesorero General 201 33	1		1
	Médico General 211 05		2	2
	Médico General 211 07		3	3
	Médico General 211 13		3	3
	Médico General 211 26		5	5
	Médico Especialista 213 14		1	1
	Médico Especialista 213 24		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 09	1	1	2
	Profesional Universitario 219 10		2	2
	Profesional Universitario 219 18		2	2
	Profesional Universitario 219 19	1		1
	Profesional Universitario 219 22		1	1
	Profesional Especializado 222 12	1		1
	Profesional Especializado 222 38	1		1
	Profesional Universitario Área Salud 237 02		3	3
	Profesional Especializado Área Salud 242 32	1		1
	Profesional Especializado Área Salud 242 38	1		1
	Profesional Especializado Área Salud 242 24		1	1
	Profesional Especializado 222 24	2		2
	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	13	59	66
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
	Técnica Área Salud 323 01		5	5
	Técnico Administrativo 367 01	4		4
	Técnico Administrativo 367 14	1		1
		Subtotal	21	11
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407 02	1		1
	Auxiliar Administrativo 407 05	1		1
	Auxiliar Área Salud 412 03		18	18
	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		6	6
	Auxiliar Área Salud 412 19		19	19
	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 Área Salud 412 04		187	187
	Secretario Ejecutivo 425 12	2		2
	Auxiliar Administrativo 407 01	6		6
	Auxiliar Administrativo 407 02	3		3
	Auxiliar de Servicios Generales 470 02	1		1
Auxiliar Área Salud 412 01		33	33	

Total Empleados Público	Subtotal	19	270	289
		Administrativos	Asistencial	
		71	333	404

Tabla 2. Empleos de la planta de personal actual distribuidos en las áreas Administrativas o Asistenciales

A la fecha están ocupados 161 empleos con igual número de empleados públicos distribuidos de la siguiente manera, según el nivel jerárquico:

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE CARGOS OCUPADOS
DIRECTIVO	15	14
ASESOR	2	2
PROFESIONAL	66	64
TÉCNICO	32	23
ASISTENCIAL	289	58
TOTAL	404	161

Tabla 2. Número de empleos ocupados

De los empleos ocupados a la fecha identificamos:

- Catorce (14) 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.
- Uno (2) cargo del nivel asesor, incluye funciones que consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- Sesenta y cuatro (64) 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.
- Cincuenta y ocho (58) 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, Sesenta y uno (61) de ellos son de Carrera Administrativa, Dos (02) de Período Fijo, Dieciocho (18) de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad Ochenta (80) funcionarios, para un total de Ciento sesenta y uno (161) empleados públicos.

Así mismo, los Veintiocho (28) trabajadores oficiales, están conformados por cuatro (4) Operarios, dos (2) Conductores, cinco (5) Conductores Mecánicos, once (11) Auxiliares de Servicios Generales, Cinco (5) Auxiliar Área Salud (Camilleros) y un (1) Técnico Operativo.

Es relevante señalar que la ESE Universitaria del Atlántico tiene caracterizado y a 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:

NIVEL	VACANTES
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	2
TÉCNICO	9
ASISTENCIAL	231
TOTAL	243

Tabla 3 Número de empleos vacantes

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

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.

Es importante señalar que para el presente año 2025 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 242 empleos en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal, 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 la anterior vigencia.

En este punto es dable considerar,

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.

Así las cosas y atendiendo lo dispuesto en la Circular Externa No 100-001-2024, emanada del departamento Administrativo de la Función Pública, la Empresa Social del Estado Universitario del Atlántico, efectuará las gestiones pertinentes en el marco de las políticas de formalización de empleo con equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, tal y como reza en la Circular Conjunta No 100-05-2022 mencionada anteriormente en este documento.

7. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planta de personal actual consta de 432 empleos, en la actualidad 161 de ellos están provistos y 243 se encuentran sin proveer como se ha venido manifestando.

De los 161 ocupados; 14 empleos pertenecen al nivel Directivo, 2 empleo del nivel Asesor, 64 del nivel Profesional, 23 del Técnico y 58 cargos del Asistencia. Además, 28 corresponden a trabajadores oficiales.

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 prepensionados 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 2025.

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 de este.

(...) 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)

Con 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.

Función pública ha dispuesto una guía donde se estipulan las fases en la implementación, conforme a las normas vigente, así para iniciarlo, y como se ha definido en el presente documento, la formalización laboral inicia con el análisis de cargas de trabajo de la entidad, en esta fase se revisan todos los aspectos normativos y técnicos que ha dispuesto el DAFP.

Otra segunda fase es identificar donde están ubicados los contratistas de la ESE UNA, para crear empleos en las áreas donde efectivamente son requeridos, como estrategia de medida de cobertura, varios de estos contratistas se ocupan de asuntos misionales y manejan información reservada que permiten construir y aportar al logro de las metas y objetivos corporativos. Estas situaciones son detectadas y permiten analizar las necesidades de personal requeridas en la institución.

Por estas consideraciones la ESE UNA planteará para esta vigencia el plan de formalización de empleo, para direccionar la previsión de empleos necesarios en las áreas asistenciales y administrativas que forman parte integral de los procesos.

La ESE UNA es una entidad estatal que nació a través del Decreto Ordenanza No. 372 del 2021” *Por medio del cual se crea la empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico*”, dentro de la proyección realizada, se establecieron metas o fases progresivas en la medida en que el equilibrio financiero se obtuviera.

Es importante señalar que la ocupación de los empleos vacantes se podrá realizar en la medida que la entidad evolucione con el portafolio de servicios de salud en cada uno de los puntos de atención previstos y que corresponden a los que el Ministerio de Salud y Protección Social definió en su concepto de red, donde este opera como portafolio techo, el cual deberá ser perfeccionado en la senda de desarrollo que tiene como premisa fundamental un primer tramo de inversiones en planta y equipo para la seguridad y funcionalidad de los servicios, la modernización y operación de los servicios de apoyo diagnóstico y la gestión integral de la organización y venta de servicios en bloque como red pública departamental y municipal con los diversos pagadores.

Igualmente, es importante mencionar que la entidad está trabajando en su consolidación mediante el desarrollo de una primera fase de cuatro años por etapas anuales, que, como ya se manifestó, privilegia la planta física

actual, la modernización de procesos, la gerencia financiera y la estructuración de una nueva planta física, que nos permita contar con los recursos necesarios para garantizar su funcionamiento, incluyendo los relacionados con los gastos de personal a que tienen derecho los empleados que ocupen los empleos en la planta de personal, su consolidación y la sostenibilidad de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO - ESE UNA

La apertura de nuevos servicios, la facturación de éstos y el recaudo oportuno, permitirá la consecución de las metas propuestas en el plan de desarrollo, y proporcional a ello, cubrir necesidades de talento humano en las diferentes áreas que conforman la institución prestadora de servicios de salud, como cabeza de red del departamento del Atlántico.

Es decir, el hospital será sostenible en la medida en que las actividades propuestas en su plan se logren y sean efectivas las subvenciones identificadas tanto a nivel territorial y nacional para con ello establecer políticas internas que redunden en su productividad como también en el desarrollo de políticas tasadas a nivel nacional, como lo que se ha manifestado en este documento, al referirnos a las subvenciones a planes que permitan formalizar empleos y todo lo que financieramente la creación de estos conlleve.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
Análisis y actualización de la Planta de Personal.				
Estudio de cargas laborales				
Actualización del Manual de Funciones				

Tabla 5. Cronograma

Una vez se hayan realizados estas actividades, se procederá a reportar los cargos en vacancia definitiva a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para iniciar el proceso de concurso de méritos, de conformidad con la normatividad vigente.

9. INDICADORES

FORMULACION DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	RESULTADO ALCANZADO
Número de cargos actualizados / sobre el número de cargos que conforman la planta de personal	Eficiencia	%	100%	

 e. s. e UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	CODIGO: PN-SE-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 20 de 20

Tabla 6. Indicadores

10. FICHA DE CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	28/01/2025	Creación del documento

11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Linda Rodríguez Ávila	Nombre: Karina De La Rosa Torralvo	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director(a) Administrativa Talento Humano	Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: 29/01/2025	Fecha: 29/01/2025	Fecha: 31/01/2025

12. BIBLIOGRAFÍA

Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto 770 de 2005*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto 785 de 2005*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 2011 de 2017*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Departamento Administrativo de la Función Pública & Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2022). *Circular Conjunta No. 100-005 de 2022*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *ABC Plan de formalización laboral para la administración pública en equidad 2023*.