

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

PLAN ANUAL DE VACANTES

UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

VIGENCIA 2024

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

El presente Plan Anual de Vacantes de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva y Vacancia Temporal, de acuerdo con las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la Meritocracia, la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

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 de los Recursos Humanos, 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 de los recursos humanos, 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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

La información registrada sirve como insumo para que el Departamento Administrativo de la Función Pública pueda consolidar su instrumento, el cual es mandato según el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004: "Elaborar y aprobar el Plan anual de Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil".

Con base en lo anterior, la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E., ha elaborado el plan anual de vacantes el cual hace parte del modelo de planeación estratégica del Talento Humano diseñado e implementado como parte del macroproceso de la Gestión del Talento Humano, basado en el cumplimiento de las etapas de Ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios de la Institución.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E., tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano dentro de la Planta Global de Personal de la Entidad y que son asignadas en cada una de las dependencias que la conforman; con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente y Temporal de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E.

4. ALCANCE Y RESPONSABLES

Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. El responsable de gestionar y presentar el plan anual de vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Gerente, Subgerentes y Profesional Especializado de Talento Humano.

5. DEFINICIONES Y TERMINOLOGIA APLICABLE

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

ENCARGO: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

EMPLEO PÚBLICO: 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.

EMPLEO SUPERNUMERARIO: Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario. También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio. En ningún caso la vinculación de un supernumerario excederá el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuando se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores.

EMPLEO TEMPORAL: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas.

De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

FUNCIONARIO: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

NOMBRAMIENTO: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa, en provisionalidad, temporal, de período o de libre nombramiento y remoción.

SERVIDOR PÚBLICO: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".

6. MARCO CONCEPTUAL

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 143 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

El plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Provisión de Talento Humano y cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, que se encuentran en el manual de funciones y competencias, aprobado mediante la Acuerdo No. 020 del 16 de octubre de 2019 con la cual se adoptó el Manual

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <small>Nuestros servicios al Alcance de Todos</small>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.		

específico de funciones y de competencias laborales para los Empleos de la planta de personal permanente.

7. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

Ley 909 de 2004: Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, 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, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes".

Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Decreto 1785 de 2014. Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2482 de 2012, "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión".

Que según el Acuerdo No. 009 de abril 30 de 2019 de creo la planta temporal y Acuerdo No. 006 del 31 de agosto de 2020 en el cual se crearon sesenta y cinco (65) empleos más en la misma, teniendo en cuenta que la Junta Directiva mediante Acta No. 03 del 27 de marzo de 2019 aprobó los contenidos del "Estudio de rediseño y reorganización institucional de la entidad en los términos establecidos en el estudio técnico de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E."

Mediante el acuerdo No. 020 del 16 de octubre de 2019 y No. 011 de 02 de mayo de 2019 se adoptó por la Junta Directiva el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta permanente y temporal.

8. MARCO REFERENCIA

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

La Carrera Administrativa de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E., se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Respecto del encargo el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.41 **Encargo.** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 **Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 **Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 **Diferencia salarial.** El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

ARTÍCULO 2.2.5.5.45 **Encargo interinstitucional.** Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde."

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

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.

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

ARTICULO 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."

9. GENERALIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta actual de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., esta soportada en el Acuerdo 008 DE 1997, Acuerdo 018 de 2019 donde se fija el plan de asignaciones salariales de la planta de personal, Acuerdo 007 de 2019 donde se establece la estructura orgánica, Acuerdo 008 de 2019 donde se adopta la escala salarial y se modifica la planta de personal, con un número de cargos en planta de cuatrocientos cincuenta y tres (453), distribuidos de la siguiente forma, doscientos ochenta y uno (281) cargos de la planta de la Entidad y ciento setenta y dos (172) cargos temporales que son renovadas a través de acto administrativo por la Junta Directiva y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, según Acuerdo 013 del 29 de diciembre de 2021, estos cargos se encuentran clasificados por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Código	Grado	Denominación Decreto 785 de 2005	Horas Semana	Cargos Planta Permanente	Cargos Planta Temporal
085	04	Gerente	44	1	
090	03	Subgerente	44	2	
105	04	Asesor	44	1	
222	15	Profesional Especializado	44	2	
219	05	Profesional Universitario	44	8	3
314	01	Técnico Operativo	44	1	
314	04	Técnico Operativo	44	5	
314	05	Técnico Operativo	44	1	
407	05	Auxiliar Administrativo	44	10	61

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co



UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.

Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

407	07	Auxiliar Administrativo	44	7	
407	10	Auxiliar Administrativo	44	2	6
407	11	Auxiliar Administrativo	44	6	4
407	12	Auxiliar Administrativo	44	1	
407	18	Auxiliar Administrativo	44	1	
222	19	Profesional Especializado	44	1	
237	07	Profesional Universitario Área Salud	22	2	
237	03	Profesional Universitario Área Salud	22	2	
237	04	Profesional Universitario Área Salud	22	1	5
217	02	Profesional Servicio social Obligatorio	44	1	
243	06	Enfermero	44	10	2
243	09	Enfermero	44	1	
243	10	Enfermero	44	3	2
217	03	Profesional Servicio social Obligatorio	44	1	
211	18	Médico General	22	11	
211	16	Médico General	22	19	5
211	16	Médico General	44	26	15
211	17	Médico General	22	1	11
211	17	Médico General	44	2	6
213	20	Médico Especialista	22	0	1
217	11	Profesional Servicio social Obligatorio	44	8	
214	14	Odontólogo	22	9	
214	12	Odontólogo	22	7	3
214	12	Odontólogo	44	1	2
214	13	Odontólogo	44	1	
214	13	Odontólogo	22	2	
214	14	Odontólogo	44	1	
217	08	Profesional Servicio social Obligatorio	44	5	
323	02	Técnico Área Salud	44	1	
412	14	Auxiliar Área Salud	44	25	
412	15	Auxiliar Área Salud	44	10	
412	16	Auxiliar Área Salud	44	12	
412	13	Auxiliar Área Salud	44	2	
412	13	Auxiliar Área Salud	22	4	
412	04	Auxiliar Área Salud	44	16	
412	06	Auxiliar Área Salud	44	3	
412	03	Auxiliar Área Salud	44	14	
412	07	Auxiliar Área Salud	44	3	
412	11	Auxiliar Área Salud	44	3	21
412	17	Auxiliar Área Salud	44	12	23

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

412	19	Auxiliar Área Salud	44	1	
480	08	Conductor	44	2	2
470	01	Auxiliar Servicios Generales	44	9	
470	09	Auxiliar Servicios Generales	44	1	

10. DESARROLLO DE LA PROVISION

El Profesional Especializado de Talento Humano y la gerencia, gestionarán la actualización o actualizará el Formato Plan Anual de Vacantes donde se relacionaran las Vacantes Definitivas a proveer mediante Concurso de Méritos o Vinculación Ordinaria de acuerdo al tipo de vacante que se genere, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1 "Causales de Retiro del Servicio".

Vinculación:

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

La Administración de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. cuenta con un procedimiento de vinculación de personal, en el que están establecidos los formatos para los estudios de verificación y cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente para tal fin, y de acuerdo con los parámetros de la Ley 909 de 2004.

La Provisión de estos empleos se regularán teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSC N° 003 del 11 de junio de 2014, informó que de conformidad con el Auto del 05 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012, "a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la Institución.	

en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente.”

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004.

La Administración de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. actualmente no cuenta con la disponibilidad presupuestal para gestionar los concursos de méritos de los empleos en vacancia definitiva, razón por la cual no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin embargo se está realizando el proceso de registro de los empleos de carrera vacantes en la OPEC en el software de la CNSC.

Movilidad:

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. podrá efectuar los movimientos de personal de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 “Movimientos de Personal”, los cuales corresponden a:

1. Traslado
2. Encargo, y
3. Ascenso.

Los movimientos de personal se pueden presentar cuando por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Permanencia:

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. en cuanto a permanencia en el servicio, se sujetará al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

Mérito
Cumplimiento
Evaluación
Promoción de lo público

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas y la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. aplicará las reglas de competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. dentro de sus competencias para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción quedará bajo la facultad discrecional del nominador y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. en aplicación de la norma tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c) Por renuncia regularmente aceptada
- d) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- e) Por invalidez absoluta.
- f) Por edad de retiro forzoso.
- g) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la Institución.	

i) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

j) Por orden o decisión judicial.

k) Por supresión del empleo.

l) Por muerte.

m) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.”

11. FORMAS DE PROVISIÓN

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. para efectos de la forma de Provisión de los Empleos tanto de Libre Nombramiento y Remoción como de Carrera Administrativa aplicará lo contemplado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

La Administración de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. de conformidad con el Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de vacancias definitivas. El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera.

(Decreto 1950 de 1973, art. 24, inciso primero)

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

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.			
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.		

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 realizarse 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 7; modificado por el Decreto 1894 de 2012, Art. 1))

Se tiene en cuenta el siguiente Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 9)

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 10)

12. CONCEPTO Y CLASES DE ENCARGO.

El concepto de encargo, Acorde al artículo 34 del Decreto 1950 de 1973.

“Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.”

Sin embargo, el concepto de encargo así expuesto, resulta incompleto sino se lee desde la perspectiva de derecho preferencial, que le aporta el sistema de carrera administrativa y, particularmente el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que señala:

“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.”

El encargo es así, una situación administrativa en la que se encuentra un servidor titular de derechos de carrera, cuando por derecho preferencial o en defecto de este, por decisión potestativa del nominador, expresada a través de acto administrativo, se le designa para asumir total o parcialmente las funciones de

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

otro empleo de carrera de condición jerárquica superior, vacante de manera temporal o definitiva.

El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y, una posibilidad discrecional que, a falta de aquellos, se podrá agotar respecto de los servidores de carrera que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.

En la actualidad, la facultad para proveer mediante encargo los empleos en las entidades y organismos del Estado corresponde al respectivo nominador, quien toma la decisión según las necesidades del servicio y con sujeción a las siguientes disposiciones de la Ley 909 de 2004:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando, reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Es preciso señalar, que la CNSC a través de la facultad instructiva que detenta como máxima autoridad en materia de carrera administrativa, ha examinado y precisado el alcance de dichos requisitos, en virtud de lo cual, resulta importante retomar frente a dichos aspectos, lo esgrimido en la Circular 05 del 23 de julio de 2012,16 complementándolo con la doctrina específica desarrollada sobre dicha temática, así:

a) Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Para verificar este criterio, es recomendable que la Unidad de Personal de la entidad o quien haga sus veces, analice la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes son titulares de derechos de carrera. Es esencial que al realizar la verificación para el otorgamiento del derecho de encargo se examine en orden descendente la escala jerárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe siquiera un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para que le sea reconocido el derecho a encargo.

En el evento que existan varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se deberá otorgar el encargo a quien ostente mejor derecho. En tal evento, se podrá adelantar concurso, sólo en lo que respecta a la evaluación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo en situación de encargo. Solo en caso de que no exista titular del empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el cargo o, agotar la totalidad de la planta sin encontrar quien tenga el derecho, caso en el cual, se podrá agotar la verificación respecto de los servidores de carrera que acaban de superar el período de prueba, en el nivel sobresaliente. Así mismo, a falta de estos se podrá tener en cuenta a aquellos servidores que sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma. Los servidores que gozan de encargo serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derechos de carrera y no el empleo que ejercen en encargo.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

b) Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. tendrá en cuenta para tal efecto, el Manual de Funciones y Competencias Básicas, vigente al momento de la provisión. Cabe señalar que como acto administrativo de carácter general, el Manual de Funciones y Competencias Laborales deberá ser publicado en la página web de cada entidad.

Igualmente, resulta pertinente indicar que la facultad de modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales corresponde al jefe del organismo o la entidad, quien la debe ejercer con base en los estudios que al respecto adelante la Unidad de Personal. No obstante, en caso que los empleos se encuentren ofertados en concurso, la facultad de modificación se verá limitada, con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 40º del Decreto 1227 de 2005, tal y como ha sido expuesto en las Circulares Conjuntas 074 de 2009 y 004 de 2011 de la CNSC, suscritas por esta entidad con la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, respectivamente.

c) Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.

La unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento.

En relación con este aspecto, debe advertirse que conforme a lo establecido en la Circular 05 de 2012, sólo si existen dos o más empleados de carrera, que ostentan derecho preferencial para el otorgamiento de encargo, esto es, que cumplan con todas las exigencias descritas en la norma, se podrá realizar concurso, entre estos, sobre el aspecto de aptitudes y habilidades, lo cual sin embargo, no exime al servidor responsable de adelantar el procedimiento concerniente a la expedición del estudio de verificación. Es importante precisar que la posibilidad de adelantar concurso en el caso previsto en la Circular 05 de 2012, no puede implicar la realización de procesos similares o iguales a los procesos de selección adelantados para la provisión definitiva de empleos de carrera, lo cuales gozan de una naturaleza, un objeto y una regulación ampliamente distinta, de lo que se deriva, que en el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera, no puede establecerse etapas de

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

reclutamiento, pruebas y/o lista de elegibles como ocurre en aquel, así como tampoco puede acudirse a figuras como la de declaratoria de desierto de los procesos de selección por mérito. Si existe un solo empleado que cumpla con todos los requisitos, no se puede realizar concurso respecto a dicho aspecto, sino que se debe comprobar y establecer dicha situación mediante concepto del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces y continuar el trámite respectivo.

d) Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme. e) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente. Para tener derecho a acceder y mantener el encargo, será necesario que la última evaluación (ordinaria y definitiva) del desempeño laboral sea sobresaliente. Será potestativo del nominador mantener el encargo a aquellos servidores que obtengan evaluación destacada o satisfactoria en relación con su desempeño en el encargo, siempre y cuando, en dicho momento no exista empleado con calificación sobresaliente que reúna todos los requisitos exigidos en el artículo 24, de la Ley 909 de 2004, para acceder al derecho a encargo, en cuyo caso, deberá darse por terminado el encargo de aquel servidor, para reconocerle el derecho a quien lo ostenta.

El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular. Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación del período de prueba. Para aquellos servidores de carrera que logren una calificación satisfactoria o destacada en la última evaluación del desempeño laboral, el encargo no se constituye en un derecho sino decisión discrecional del nominador de la entidad en cuanto a conceder el encargo en dichos eventos, que solo procederá siempre y cuando no exista servidor de carrera con calificación sobresaliente (ordinaria o en período de prueba) y cumpla con los demás requisitos exigidos por la ley.

PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER EL DERECHO A ENCARGO.

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. aplicara el principio de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el otorgamiento de los encargos.

a) Realización del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos para el encargo 5 días hábiles.

b) El servidor responsable de la unidad de personal o líder de talento humano o quien haga su vez publicará por 5 días hábiles en la cartelera institucional y/o en un lugar visibles y asequible de la institución los resultados que arroje el estudio de verificación de cumplimiento de requisitos.

Al cabo de los 5 días si no se presentó solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio este se considera definitivo y por lo tanto de carácter de definitivo.

El nominador podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria del nombramiento en provisionalidad.

c) En caso de presentarse solicitud de revisión por parte de un servidor de carrera administrativa que se considera afectado con el resultado del estudio de verificación el nominador revisará los resultados de mencionado estudio para lo cual destinara o contara con tres días para ello.

d) Si el nominador determinase la modificación del estudio este deberá ser publicado nuevamente por un término de 5 días hábiles, termino al cabo del cual si no se interpone petición de revisión adquirirá carácter de definitivo.

En caso de que se radique nueva solicitud de revisión esta solo podrá darse sobre hechos relacionados con la modificación efectuada una vez resuelta la petición se procederá a consolidar y publicar por 5 días hábiles el estudio definitivo.

e) Una vez el estudio adquiera el carácter de definitivo la administración procederá al nombramiento por encargo elaborando los actos administrativos de nombramiento y de posesión como previa aceptación por parte del servidor público la cual se realizará en un término de 5 días.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses y este se podrá prorrogar siempre y cuando el servidor público siga cumpliendo los requisitos contemplados para el encargo.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Una vez determinada la necesidad de provisión transitoria del empleo de carrera y para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de encargo, el nominador de la entidad y el servidor responsable de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, deberán publicar por cinco (5) días hábiles, en la cartelera institucional y/o en un lugar visible y asequible de la institución y en el caso de las entidades del orden Nacional con estructura territorial, en cada sede, los resultados que arroje el mencionado, atendiendo cada uno de los requisitos antes referidos. Al cabo de los cinco (5) días, sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio, este se considera definitivo.

A partir del momento en que el estudio adquiera el carácter de definitivo, el nominador podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta que este último sólo será procedente si el estudio determina que no existe servidor habilitado para ser encargado.

En caso de que un servidor de carrera administrativa se considerase afectado con el resultado del estudio de verificación, podrá acudir ante el nominador dentro de los cinco (5) días hábiles en que transcurre la publicidad del estudio inicial, para que éste, con base en las pruebas y argumentos presentados, revise los resultados del mencionado estudio, para lo cual contará con tres (3) días.

Si la decisión del nominador determinase la modificación del estudio, el mismo deberá ser publicado nuevamente por el término de cinco (5) días hábiles, término al cabo del cual, si no se interpone petición de revisión, adquirirá el carácter de definitivo y se podrán adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria. En caso que se radique nueva solicitud de revisión, está solo podrá versar sobre hechos relacionados con la modificación efectuada. Una vez resuelta la petición, se procederá a consolidar y publicar por cinco (5) días hábiles el estudio definitivo.

De ser aceptados los argumentos del servidor, por encontrar la administración que la designación le causa un desmejoramiento de sus condiciones laborales, se procederá a identificar al servidor que sigue en turno a ser beneficiario del encargo o a falta de éste, se deberá acudir a la figura del nombramiento provisional si así lo considerase necesario. De no ser aceptados, el servidor público que se considere desmejorado laboralmente con dicha decisión, podrá

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

interponer reclamación en primera instancia ante la respectiva Comisión de Personal dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación del acto que cause el presunto desmejoramiento de las condiciones laborales, atendiendo para el efecto los presupuestos de forma señalados en el artículo 4 del Decreto 760 de 2005.

Frente a la decisión de la Comisión de Personal, procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

13. VACANCIA DE LOS EMPLEOS

De conformidad con el Decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.5.2.1 de Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

11) Muerte.

12) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. (Ley 909 de 2004, art. 13) Teniendo en cuenta el Artículo 2.2.5.2.2 la ESE toma con consentimiento la Vacancia temporal. Modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1. El nuevo texto es el siguiente:

Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

(Decreto 1950 de 1973, art. 23 concordado con el numeral 5 del art. 31 de la Ley 909 de 2004).

Código	Grado	Denominación Decreto 785 de 2005	Horas	Cargos Planta Permanente	Naturaleza Empleo	Cargos Provistos	Cargos Vacantes
85	04	Gerente	240	1	Período	1	0
90	03	Subgerente	240	2	LNR	0	2
105	04	Asesor	240	1	Período	1	0
222	15	Profesional Especializado	240	2	Carrera	2	0
219	05	Profesional Universitario	240	8	Carrera	8	0
314	01	Técnico Operativo	240	1	Carrera	1	0
314	04	Técnico Operativo	240	5	Carrera	5	0
314	05	Técnico Operativo	240	1	Carrera	1	0
407	05	Auxiliar Administrativo	240	10	Carrera	10	0
407	07	Auxiliar Administrativo	240	7	Carrera	7	0

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano		Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.

407	10	Auxiliar Administrativo	240	2	Carrera	2	0
407	11	Auxiliar Administrativo	240	6	Carrera	6	0
407	12	Auxiliar Administrativo	240	1	Carrera	1	0
407	18	Auxiliar Administrativo	240	1	Carrera	1	0
222	19	Profesional Especializado	240	1	Carrera	1	0
237	07	Profesional Universitario Área Salud	240	2	Carrera	2	0
237	03	Profesional Universitario Área Salud	240	2	Carrera	2	0
237	04	Profesional Universitario Área Salud	120	1	Carrera	1	0
217	02	Profesional Servicio social Obligatorio	240	1	Periodo	1	0
243	06	Enfermero	240	10	Carrera	10	0
243	09	Enfermero	240	1	Carrera	1	0
243	10	Enfermero	240	3	Carrera	3	0
217	03	Profesional Servicio social Obligatorio	240	1	Periodo	1	0
211	18	Médico General	120	11	Carrera	7	4
211	16	Médico General	120	19	Carrera	15	4
211	16	Médico General	240	26	Carrera	24	2
211	17	Médico General	120	1	Carrera	1	0
211	17	Médico General	240	2	Carrera	2	0
217	11	Profesional Servicio social Obligatorio	240	8	Periodo	8	0
214	14	Odontólogo	120	9	Carrera	8	1
214	12	Odontólogo	120	7	Carrera	7	0
214	12	Odontólogo	240	1	Carrera	1	0
214	13	Odontólogo	240	1	Carrera	1	0
214	13	Odontólogo	120	2	Carrera	2	0
214	14	Odontólogo	240	1	Carrera	1	0
217	08	Profesional Servicio social Obligatorio	240	5	Periodo	5	0
323	02	Técnico Área Salud	240	1	Carrera	1	0
412	14	Auxiliar Área Salud	240	25	Carrera	25	0

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co



UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.

Tipo de documento:	FORMATO	Código:	
Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:	
Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

412	15	Auxiliar Área Salud	240	10	Carrera	10	0
412	16	Auxiliar Área Salud	240	12	Carrera	12	0
412	13	Auxiliar Área Salud	240	2	Carrera	2	0
412	13	Auxiliar Área Salud	120	4	Carrera	4	0
412	04	Auxiliar Área Salud	240	16	Carrera	9	7
412	06	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera	2	1
412	03	Auxiliar Área Salud	240	14	Carrera	10	4
412	07	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera	3	0
412	11	Auxiliar Área Salud	240	3	Carrera	2	1
412	17	Auxiliar Área Salud	240	12	Carrera	11	1
412	19	Auxiliar Área Salud	240	1	Carrera	1	0
480	08	Conductor	240	2	Carrera	2	0
470	01	Auxiliar Servicios Generales	240	9	Trab. Ofic.	7	2
470	09	Auxiliar Servicios Generales	240	1	Trab. Ofic.	0	1

**14. PROYECCION DE RETIRO DEL SERVICIO
(Personal Pre- Pensionado)**

La Oficina de Talento Humano realizo revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos para el año 2024, por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez o retiro forzoso, teniendo como resultado que para la vigencia 2023 se retiraran por jubilación que cumplen con la edad:

CARGOS	Nivel	Cód.	Grad.	No. VACANTES	Fecha Prov.
Médico General	Profesional	211	16	4	Por definir
Médico General	Profesional	211	17	1	Por definir
Odontólogo	Profesional	214	13	1	Por definir
Odontólogo	Profesional	214	14	2	Por definir
Profesional Universitario	Profesional	219	5	1	Por definir
Técnico Operativo	Técnico	214	5	1	Por definir
Técnico Operativo	Técnico	314	4	1	Por definir

Nuestros Servicios al Alcance de Todos
Carrera 8 No. 24-01 Barrio El Carmen Tel. 2739595
Ibagué – Tolima, correo electrónico: gerencia@usiese.gov.co

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN ANUAL DE VACANTES	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	5	3	Por definir
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	7	1	Por definir
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	10	1	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	4	1	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	6	1	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	7	3	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	11	1	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	14	1	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	15	5	Por definir
Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	16	1	Por definir
Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	1	3	Por definir

15. APROBACION.

Elaboró Adán Ruiz Alvis – Profesional Especializado	Revisó	Aprobó Comité de MIPG
--	--------	--------------------------