
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 1 DE: 9

## PLAN ANUAL DE VACANTES


**2025**

**ALVARO ALEJANDRO ERAZO JATIVA**  
**GERENTE HOSPITAL CLARITA SANTOS**  
**E.S.E.**

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 2 DE: 9

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS .....	3
3. ALCANCE.....	3
4. RESPONSABLES.....	3
5. MARCO CONCEPTUAL.....	4
6. MARCO NORMATIVO.....	4
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	4
8. PLAN DE TRABAJO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
10. BIBLIOGRAFIA.....	8

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
		<b>HOJA: 3 DE: 9</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la planeación organizacional del talento humano es el principal instrumento para el correcto funcionamiento de toda entidad, este es un instrumento que permite gestionar adecuadamente la necesidad de personal.

La planeación del personal se realiza acorde al sistema de información de personal en el cual es necesario conocer las características principales del personal que labora en la entidad, como son: cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos.

El plan anual de vacantes es una herramienta para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva con el fin de identificar la oferta de empleo, las necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades futuras, estimar costos e identificar si pertenecen a la parte misional o de apoyo para ser provistos por la institución.

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL


El principal propósito del plan anual de vacantes es construir y actualizar la información de cargos vacantes con el fin de programar la provisión de empleos con vacancia definitiva para la vigencia 2025.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar la información de empleos en vacancia como insumo del plan de previsión y plan estratégico de Hospital Clarita Santos E.S.E.,
- identificar las necesidades de planta de personal para el adecuado funcionamiento del Hospital Clarita Santos E.S.E.,
- Diseñar provisión de empleos con vacancia definitiva, acorde al número de cargos existentes que deban ser objeto de la provisión.

## 3. ALCANCE

El plan anual de vacantes aplica para todos los procesos misionales y de apoyo del Hospital Clarita Santos E.S.E., por medio de la planeación del talento humano a corto y a mediano plazo a fin de cumplir con las necesidades de personal que la entidad requiera de acuerdo con los siguientes criterios:

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 4 DE: 9

Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

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.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

#### 4. RESPONSABLES

Gerencia.

Apoyo a Recursos Humanos

Subgerente Administrativo


#### 5. MARCO CONCEPTUAL

**Servidores Públicos:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 define los servidores públicos como 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.

**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.

#### 6. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia 1991**, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

 <p>HOSPITAL CLARITA SANTOS <small>En servicio más humano</small></p>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 5 DE: 9

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- **Decreto 612 de 2018.** “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- **Decreto 815 de 2018,** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”, expedido el 13 de agosto de 2019.

## 7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

### Método de elaboración del plan anual de vacantes


El Plan Anual de Vacantes, se realizará de acuerdo al capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

Teniendo en cuenta lo anterior se proyectará, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Hospital Clarita Santos E.S.E., mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

### Metodología de Provisión a corto plazo:

#### Selección:

 <p>HOSPITAL CLARITA SANTOS <small>En servicio más humano</small></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 6 DE: 9

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad 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 y otras disposiciones.

### **Movilidad:**

Así mismo otra manera de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.


De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En el caso de que se generen cambios se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

### **Permanencia:**

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 7 DE: 9

**Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.

- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de evaluación interna del Hospital.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

#### **Retiro:**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política Colombiana y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.


La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

#### **DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO**

El Hospital Clarita Santos E.S.E. Genera su plan anual de vacantes por medio de consolidación de la información actual de la planta de personal con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.


La información se consolida en la siguiente tabla:



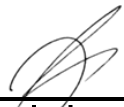
 <p>HOSPITAL CLARITA SANTOS <small>En servicio más humano</small></p>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 8 DE: 9

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS	VACANTES
Directivo	Gerente	85	4	1	0
Directivo	Subgerente Administrativa y Financiera.	90	1	1	0
Directivo	Subgerente científico	90	1	1	0
Directivo	Coord. Control interno	6	9	1	0
Profesional	Médico SSO	217	1	1	0
Profesional	Médico SSO Bacteriología	217	1	1	0
Profesional	Médico SSO	217	1	1	0
Profesional	Médico SSO	217	1	1	0
Profesional	Médico SSO	217	1	1	0
Asistencial	Aux. Área Salud Urgencias	412	21	1	1
Asistencial	Aux. Área Salud IAMI			1	0
Asistencial	Aux. Área Salud SIAU	412	5	1	1
Asistencial	Aux. Área Salud extramural	412	5	1	1
Asistencial	Aux. Área Salud Vacunación	412	5	1	1
Asistencial	Aux. Higiene Oral	412	5	1	1
Asistencial	Aux. Administrativo Archivo	407	13	1	1
Asistencial	Aux. Administrativo Facturación	407	5	1	1
Asistencial	Aux. Administrativo Facturación	407	16	1	0
Asistencial	Operario	487	8	0	0
Asistencial	Promotora en Salud	412	12	1	1
Técnico	Regente de Farmacia	323	6	1	1
técnico	Téc. imágenes Diagnósticas	412	5	1	1
técnico	Téc. imágenes Diagnósticas	412	5	1	1
Asistencial	Conductor	480	5	1	1
<b>TOTAL</b>				<b>23</b>	<b>12</b>

## 9. BIBLIOGRAFIA

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b>
		PLTHU-002	31 DE ENERO DE 2024
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>
		04	31 DE ENERO DE 2025
			HOJA: 9 DE: 9

 <hr/> <b>Realizado por:</b> <b>Jhon Jairo Portillo.</b> <b>CORD. TALENTO HUMANO</b>	 <hr/> <b>Revisado por:</b> <b>Alvaro Alejandro Erazo J.</b> <b>GERENTE</b>	 <hr/> <b>Aprobado por:</b> <b>Alvaro Alejandro Erazo J.</b> <b>GERENTE</b>	<b>-02-2017</b> <b>Fecha de</b> <b>aprobación</b>
--	---	---	---