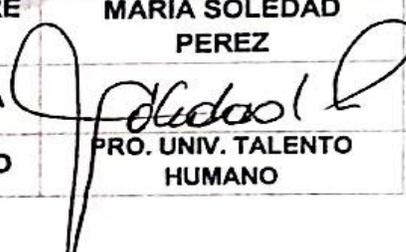
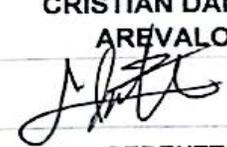


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código GTH- PL-02
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión 1
		Fecha Elaboración 31-01-2024 Página 1 de 9

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

COPIA CONTROLADA

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	MARIA SOLEDAD PEREZ	JHON FREDY REINA	CRISTIAN DANIEL AREVALO
FIRMA			
CARGO	PRO. UNIV. TALENTO HUMANO	PROFESIONAL DE PLANEACION	GERENTE

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 2 de 9

1. OBJETIVO

Garantizar la adecuada gestión de los recursos humanos del hospital, mediante la estructuración y actualización constante de la información de los cargos vacantes, con el fin de identificar las necesidades específicas de personal y asegurar una cobertura eficiente de las vacantes. Esto permitirá asignar el talento necesario según las necesidades de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, consolidando la gestión del talento como una estrategia organizacional clave para el cumplimiento de sus objetivos misionales.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en cuanto a:

- 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.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE.

Los responsables de ejecutar el plan para la vigencia 2025 son:

- ❖ Gerencia.
- ❖ Profesional Universitaria de Recursos Humanos.

4. RECURSOS TECNOLOGICOS.

- ❖ Equipo de Computo e impresora.
- ❖ Video Beam.
- ❖ Internet.

5. DEFINICIONES.

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 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

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 3 de 9

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 las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

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. 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.

6. MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004: Art. 15. Las unidades de personal de las entidades. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 4 de 9

Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Decreto 101 de 2004: Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.

Decreto 2539 de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Ha provisto dentro de la política de Gestión de talento Humano el plan Anual de Vacantes.

Literal c, Art.3. El cual prescribe: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Decreto 612 de 2018 Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 5 de 9

de Recursos Humanos

7. ESTRATEGIAS

- **Planeación y Priorización de Vacantes:** Realizar un diagnóstico anual de las necesidades de talento humano en la entidad.
- **Selección y Vinculación de Personal:** Aplicar procesos de selección basados en mérito y transparencia.
- **Retención y Bienestar del Talento Humano:** Desarrollar programas de inducción y reintroducción para el nuevo personal, diseñar estrategias de bienestar laboral para mejorar el clima organizacional.
- **Optimización del Presupuesto y Recursos:** Asignar los recursos financieros de manera eficiente para la contratación del personal

8. PLAN ANUAL DE VACANTES

8.1 Metodología de Provisión

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

El área de Talento Humano proyectará los cargos vacantes y actualizará 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.

8.2 Metodología de Provisión a Corto Plazo:

Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán 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

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 6 de 9

desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

8.3 Movilidad:

Otra de las formas 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:

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

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

8.4 Permanencia:

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

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 la misma.

Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 7 de 9

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.

8.5 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.

Además, 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.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Hospital Sagrado Corazón de Jesús, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales e. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g. Por edad de retiro forzoso.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	0
59 a 62	0
TOTAL	0

MUJER	
EDAD	CANTIDAD
57 A 70	7
54 A 56	0
TOTAL	7

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

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 8 de 9

que se presentan esporádicamente en la mayoría de los casos.

8.6 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles para proveer los cargos del Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

9. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 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, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9.1 Planta actual de LA ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS

Mediante Decreto 0094 del 31 de marzo de 1.998, emanado de la Gobernación del Putumayo se crea el Hospital de del Sagrado Corazón de Jesús de la Hormiga, Municipio del Valle del Guamuez, de naturaleza indefinida, del orden Departamental."

Mediante ACUERDO N° 019 del 25 de noviembre de 2024 se aprueba la planta de personal para la vigencia 2025, la cual queda de la siguiente manera:

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha Elaboración: 31-01-2024
		Página 9 de 9

NIVEL	CARGO
DIRECTIVO	1
Gerente	1
ASESOR	1
Jefe de Control Interno	1
PROFESIONAL	6
Profesional Universitario	1
Enfermero	2
Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1
Profesional Servicio Social Obligatorio (en Medicina)	2
TECNICO	3
Técnico Administrativo (Aux de almacén, Tesorero pagador)	2
Técnico Área Salud	1
ASISTENCIAL	30
Auxiliar Área Salud (aux de enfermería, aux de laboratorio clínico, aux de farmacia, aux de odontología, Promotor de salud)	24
Conductor	1
Celador	3
Auxiliar de Servicios Generales	2
TOTAL	41

A continuación, se relacionan los cargos en vacancia definitiva:

CARGO	NUMERO
Profesional Universitario del área administrativa	1
Enfermero	2
Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1
Técnico Administrativo (Tesorero pagador)	1
Auxiliar Área Salud.	19
TOTAL	24

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
Enero 2024	1	Creación del Documento	Todos Los Procesos
Enero 2025	2	Actualización	Todos Los Procesos

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo