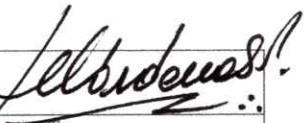


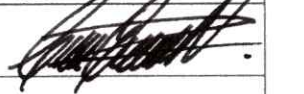

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
		Fecha creación: 24/01/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 1 de 6

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

ELABORO: Fernando Cárdenas Piedrahita	CARGO: Contratista Asesor Gerencia	FIRMA: 
REVISO: Sandor Murcia Acosta	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	FIRMA: 
VALIDO: Sandor Murcia Acosta	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	FIRMA: 
APROBO: Carolina Castro Naranjo	CARGO: Gerente	FIRMA: 
FECHA: 28/01/2025		

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha creación: 24/01/2023
		Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 1 de 6

INTRODUCCIÓN


El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. 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.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de El Cerrito, acogió las directrices y políticas de Función Pública, relacionadas con la elaboración del Plan Anual de Vacantes – PAV, con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Por otra parte, el Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: Elaborar los Planes Estratégicos de Recursos Humanos y Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

Mediante el Acuerdo 011 de 2024, se estableció la planta de Cargos del Hospital San Rafael de El Cerrito.

El insumo de la información registrada en el Plan Anual de Vacantes, corresponde a la modificación a la planta de Personal establecida en el Acuerdo 011 de 20 de agosto de 2024, para la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de El Cerrito, conformada por 48 cargos distribuidos en los siguientes niveles; tres (3) Directivo; tres (3) Asesor; dieciocho (18) Profesional; uno (1) Técnico; y veintitrés (23) Asistencial.

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha creación: 24/01/2023
		Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 2 de 6

1. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de El Cerrito, es entre otros los siguientes:

♣ **Ley 909 de 2004** Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”


♣ **Decreto 2482 de 2012** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual determina “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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

♣ **Decreto 1227 de 2005** Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente Decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

♣ **Decreto 1083 de 2015** Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Requisitos”.

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente Decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha creación: 24/01/2023
		Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 3 de 6

que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

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”.

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 regirá 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”.


2. DEFINICIONES

CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA (Definición Ley 909 de 2004) Empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

PLAN ANUAL VACANTES El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial.

VACANTES DEFINITIVAS Las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- ♣ Por renuncia regularmente aceptada.
- ♣ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ♣ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ♣ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha creación: 24/01/2023
		Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 4 de 6

- ♣ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- ♣ Por revocatoria del nombramiento

VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad.

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.


VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTAS EN ENCARGO Se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24: (...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado 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.

VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD Proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

3. METODOLOGÍA

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael, formuló el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, con el fin de disponer de información actualizada acorde a la siguiente metodología:

1. Número total de empleos de planta establecida mediante Acuerdo por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial)
2. Número total de vacantes definitivas carrera administrativa de la entidad, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.
3. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo de la entidad por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.
4. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad de la entidad, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.


	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
		Fecha creación: 24/01/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 5 de 6

5. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer de la entidad, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.

3.1 NÚMERO TOTAL DE EMPLEOS DE PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

ACUERDO No. 11 DE 2024 – Junta Directiva HSR

No	DENOMINACION DEL CARGO DECRETO 785 DEL2005	Código	HORAS CONTRATADAS	NUMERO DE CARGOS	NIVEL	GRADO DEL CARGO
1	GERENTE DE LA ESE	85	8	1	DIRECTIVO	11
2	SUBGERENTE AMINISTRATIVO	90	8	1	DIRECTIVO	9
3	SUBGERENTE CIENTIFICO	90	8	1	DIRECTIVO	9
4	ASESOR CONTROL INTERNO	105	8	1	ASESOR	3
5	JEFE DE OFICINA ASESORA PLANEACION	115	8	1	ASESOR	3
6	JEFE DE OFICINA ASESORA CALIDAD	115	8	1	ASESOR	3
7	TECNICO OPERATIVO (Archivo)	314	8	1	TECNICO	11
8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Sistemas, Contabilidad, Pagos)	407	8	3	ASISTENCIAL	20
9	CONDUCTOR	480	8	2	ASISTENCIAL	14
	CONDUCTOR	480	8	1	ASISTENCIAL	16
10	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8	2	ASISTENCIAL	11
11	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8	1	ASISTENCIAL	11
12	ENFERMERO	243	8	1	PROFESIONAL	14
13	ENFERMERO	243	8	1	PROFESIONAL	11
14	MEDICO GENERAL	211	8	8	PROFESIONAL	15
15	ODONTOLOGO	215	8	4	PROFESIONAL	4
16	PROFESIONAL UNIVER. AREA DE LA SALUD- LABORATORIO	237	8	1	PROFESIONAL	14
17	FISIOTERAPEUTA	237	8	1	PROFESIONAL	4
18	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO Medicina General	217	8	2	PROFESIONAL	15
19	AUXILIAR AREA DE LA SALUD Estadística	412	8	1	ASISTENCIAL	20
20	AUXILIAR AREA DE LA SALUD Aux Enfermería	412	8	10	ASISTENCIAL	22
21	AUXILIAR AREA DE LA SALUD Aux Enfermería	412	8	2	ASISTENCIAL	16
22	AUXILIAR AREA DE LA SALUD Aux Odontología	412	8	1	ASISTENCIAL	20

	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-006
		Versión: 002
		Fecha creación: 24/01/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha modificación: 28/01/2025
		Página 6 de 6

3.2 NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA EN PROVISIONALIDAD

NUMERO DE VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD: Veintidós (22)

3.3 NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS ASIGNADAS EN ENCARGO: Una (1)

3.4 NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER DE LA ENTIDAD

NUMERO TOTAL VACANTES DEFINITIVAS SIN PROVEER: Siete (7)

No	DENOMINACION DEL CARGO DECRETO 785 DEL2005	Código	HORAS CONTRATADAS	NUMERO DE CARGOS	NIVEL	GRADO DEL CARGO
1	ENFERMERO	243	8	1	PROFESIONAL	11
2	MEDICO GENERAL	211	8	2	PROFESIONAL	15
3	ODONTOLOGO	215	8	1	PROFESIONAL	4
4	PROFESIONAL UNIVER. AREA DE LA SALUD- LABORATORIO	237	8	1	PROFESIONAL	14
5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD Aux Enfermería	412	8	2	ASISTENCIAL	16

4. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Para la vigencia 2025, se tienen cuatro (4) casos de personal en carrera administrativa en trámite de pensión:

1. Esneda Vergara Serrano – AUXILIAR AREA DE LA SALUD - Auxiliar de Enfermería
2. Luz Dary Perea Castillo – AUXILIAR AREA DE LA SALUD - Auxiliar de Enfermería
3. Margarita Hernández Rodríguez – AUXILIAR AREA DE LA SALUD – Auxiliar de Enfermería.
4. Yolanda Cecilia Guzmán Castaño – AUXILIAR AREA DE LA SALUD – Auxiliar de Enfermería.

5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	APOBADO POR
24-01-2023	000	Creación del documento	Gerencia
15-01-2024	001	Ajustes vigencia 2024	Gerencia
28-01-2025	002	Ajustes vigencia 2025	Gerencia