


2025

PLAN ANUAL DE VACANTES



Gestión Estratégica de Talento Humano
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela
Metropolitana de Soledad

01/01/2025

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 1 de 17

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y 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. El artículo 14, literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al DAFP le corresponde: *“Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.


El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La 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 y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que les corresponde.

1. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.


que no afecte el servicio público; así mismo, es un insumo que permite planear la provisión de las vacantes temporales; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Determinar los recursos financieros, así como su asignación para adelantar los procesos de vinculación para provisión definitiva de vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Definir la forma de transferir el conocimiento de los empleos que quedarán provistos por personal nuevo.
- Gestionar la transferencia de conocimiento de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte o interrumpa la prestación del servicio.

El plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa del Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, desarrollará el Plan Anual de Vacantes - PAV, teniendo en cuenta las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

2. ALCANCE

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Junto con la previsión de talento humano, este plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, en cuanto a:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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. MARCO NORMATIVO


Las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleados de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, es entre otras las siguientes:

Ley 909 2004, Literal b), artículo 15: relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 Ley 760 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 785 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 2482 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “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

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 4 de 17

Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

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

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Decreto 1083 2015 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”.

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


Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 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.



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 5 de 17

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”.

“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”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base 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 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el 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 que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 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 de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Decreto 648 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 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.



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Decreto 612 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 1960 2019 ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 498 2020: 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.

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 7 de 17

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.


5. MARCO DE REFERENCIA

La Carrera Administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario y 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.

6. DEFINICIONES


- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Empleo público:** Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. (artículo 19 Ley 909 de 2004).



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 8 de 17

- **Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
- **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.
- **Matriz GETH:** Matriz de gestión estratégica de talento humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- **Vacante Temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 9 de 17

se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

7. DIAGNOSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

La información de las vacancias se actualiza trimestralmente en el informe de gestión, en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de la 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.

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

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

7.1 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Provisión de las vacancias definitivas:


El Decreto 648 de 2017, en su Art. 2.2.5.3.1 estipula que 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”.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004.

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera:

La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el orden estipulado en el Art. 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017.



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 10 de 17

Si agotadas las opciones presentadas en el Art. 2.2.5.3.2, no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

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 solo 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.

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:

- a) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- b) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- c) Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.


Provisión de las vacancias temporales:

El Decreto 648 de 2017, en su Art. 2.2.5.3.3 estipula, las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

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

7.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 11 de 17

Provisión de las vacancias definitivas:

El Decreto 648 de 2017 en su Art 2.2.5.3.2. dice que 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.

Provisión de las vacantes temporales:

El Decreto 648 en su Art. 2.2.5.3.3. dice: 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.


8. LINEAMIENTOS GENERALES

La Gestión del Talento Humano tiene como propósito esencial que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política Institucional de gestión del Talento humano, para que la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos con el fin de que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad.

Para hacer operativo el proceso del capital humano en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, es necesario iniciar con el levantamiento del diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias.

Los resultados del ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal para ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Talento Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias, como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, para atender dichas insuficiencias de personal.

En síntesis, el proceso de planificación del capital humano se inicia con el análisis de la base de datos y de la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre, donde se identifican las situaciones administrativas en que se encuentra el personal de la Entidad, las necesidades de personal en función de los procesos, el registro del personal actualmente

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 12 de 17

vinculado, todo ello, con el fin de apoyar el desarrollo de acciones que le permitan a la Dirección de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tomar mejores decisiones sobre la materia y cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la provisión de vacantes a la entidad.

9. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL


Mediante Acto Administrativo Resolución No. 234 del 08 de agosto de 2019, Manual De Funciones, por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad,

La organización estructural de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se detalla en la siguiente tabla

Tabla 1 Planta Global Actual

CLASIFICACION DEL EMPLEO	CARÁCTER DEL EMPLEADO	CODIGO	GRADO	DENOMINACION	No. DE CARGO
PERIODO FIJO	PF	85	24	Gerente	1
PERIODO FIJO	PF	006	18	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina Recursos Financieros	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	6	13	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	115	15	Jefe de Oficina Asesora	1
TOTAL NIVEL ASESOR 01					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	201	18	Tesorero General	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	244	20	Enfermero Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	19	Profesional Universitario	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	211	21	Médico General	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	242	19	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	216	19	Odontólogo Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	243	13	Enfermero	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	19	Médico Especialista	6



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PAVA-03
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan Anual De Vacantes	Pág. Página 13 de 17

CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	222	18	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	18	Profesional Universitario	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
TOTAL NIVEL TECNICO 06					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	440	23	Secretaria de Gerencia	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	21	Auxiliar Administrativo	13
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	412	26	Auxiliar Área de la Salud	8
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	480	21	Conductor	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	23	Auxiliar Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	22	Auxiliar Administrativo	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25					
TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66					

CONVERSIÓN: LNR Libre Nombramiento y Remoción, CA Carrera Administrativa, PV Provisional, ICAD

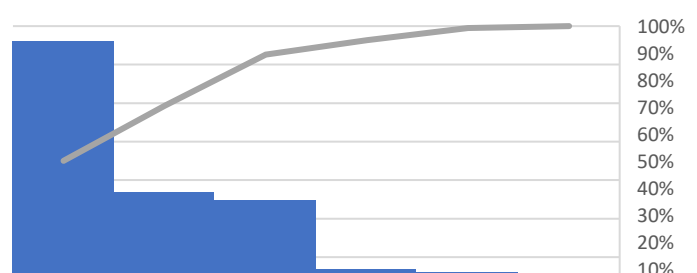
Actualmente, la planta está provista por personal en Periodo Fijo, Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa, encargos en cargos Provisionales.


9.1 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Por nivel del empleo

El Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las Entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Este Decreto señala que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en cinco niveles, por lo anterior, en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

DISTRIBUCION DE SERVIDORES POR NIVEL JERARQUICO



 E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Nivel	Empleos Planta Actual	% de Participación
Directivo	7	10,60%
Asesor	1	1,5%
Profesional	27	40,90%
Técnicos	6	9,09%
Asistencial	25	37,87%
Total	66	100%

Tabla 2 Por Nivel Jerárquico

Ilustración 1 Distribución por Nivel

Por naturaleza de los empleos

CARÁCTER DEL EMPLEO	CANTIDAD	%
PF	2	3,03%
LNR	9	13,63%
CA	3	4,54%
PV	52	78,78%
TOTAL	66	100%

Tabla 3 Por Naturaleza de Empleos




Ilustración 2 Por Naturaleza de Empleos

Respecto al tipo de vinculación de los empleos de la ESE, se observa en el gráfico que existen dos empleos de período fijo, el del Gerente y el Jefe de Oficina de Control Interno, lo que representa el 3,03% de la planta de personal; el 13,63% son de Libre Nombramiento Y Remoción, el 4,54% pertenecen al régimen de Carrera Administrativa, mientras que el 78,78% está provisto por Provisionales.

4. ACTIVIDADES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del Talento humano, con el fin de que la E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, pueda identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la Gestión Del Talento Humano como una estrategia organizacional.

 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Dentro de las actividades a desarrollar estará la de actualizar trimestralmente el plan, realizando el anexo correspondiente a este documento, cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal de los empleos por cualquier motivo que pueda generarse dentro del trimestre que se informa.

Corresponderá a la Oficina de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica De Talento Humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH - MIPG

5. INDICADORES

- **TOTAL, VACANTES/ TOTAL CARGOS EN PLANTA**


NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Directivo	85	24	Gerente Empresa Social del Estado	P. F.	1	1	0
Directivo	6	18	Jefe de Oficina	P. F.	1	1	0
Directivo	6	13	Jefe de Oficina	L NR	1	1	0
Directivo	90	18	Subgerente	LNR	1	1	0
Directivo	90	18	Subgerente	LNR	1	1	0
Directivo	9	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Directivo	6	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Total					7	7	0

NIVEL ASESOR

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Asesor	6	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Total					1	1	0

NIVEL PROFESIONAL



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PAVA-03
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan Anual De Vacantes	

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Profesional	219	19	Profesional Universitario	C.A.	1	1	0
Profesional	219	18	Profesional Universitario	C.A.	1	0	1
Profesional	222	18	Profesional Especializado	C.A.	1	1	0
Profesional	201	18	Tesorero General	LNR	1	1	0
Profesional	244	20	Enfermero Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	213	20	Médico Especialista	C.A.	3	3	0
Profesional	216	19	Odontólogo Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	242	19	Profesional Especializado	C.A.	1	1	0
Profesional	213	19	Médico Especialista	C.A.	6	6	0
Profesional	211	21	Médico General	C.A.	9	9	0
Profesional	213	20	Médico Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	243	13	Enfermero	C.A.	1	1	0
Total					27	26	1


NIVEL TÉCNICO

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Técnico	367	18	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Técnico	314	18	Técnico Operativo	C.A.	1	1	0
Técnico	367	16	Técnico Administrativo	LNR	1	1	0
Técnico	367	16	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Técnico	314	18	Técnico Operativo	C.A.	1	1	0
Técnico	367	18	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Total					6	6	0

NIVEL ASISTENCIAL

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Asistencial	407	23	Auxiliar Administrativo	C.A.	1	1	0
Asistencial	407	22	Auxiliar Administrativo	C.A.	1	1	0
Asistencial	480	21	Conductor	C.A.	1	1	0
Asistencial	440	23	Secretario	LNR	1	1	0
Asistencial	412	26	Auxiliar Área Salud	C.A.	8	8	0
Asistencial	407	21	Auxiliar Administrativo	C.A.	13	13	0
Total					25	25	0



 E.S.E Hospital Materno Infantil <small>Ciudadela Metropolitana de Soledad</small>	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAVA-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Relación de Cargos que estarán en vacancia por edad de retiro forzoso

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS EN PLANTA	CARGOS QUE ESTARÁN EN VACANCIA
Asistencial	407	21	Auxiliar Administrativo	C.A.	13	1
Asistencial	412	26	Auxiliar Área Salud	C.A.	8	1
Profesional	213	19	Profesional Universitario Área Salud	C.A.	6	1
						3



Dr. Nelson García Pérez
Gerente

Proyectó: Oficina Talento Humano
Revisó: Oficina Planeación
Aprobó: Gerencia

