



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN FRANCISCO
CIÉNAGA DE ORO - CÓRDOBA
Donde el trabajo se convierte en vida...!**



PLAN ANUAL DE VACANTES

E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO

2025

DIRECCION: CALLE 15 # 15-77 BARRIO FATIMA
NIT: 800201197-7



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Hospital cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

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 presta el Hospital, mejorando los procesos de la gestión administrativa y asistencial, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

Para lo anterior la ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO cuenta con la "Comisión de Personal" que se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO, implementa el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia



1. OBJETIVO

Informar anualmente cómo se encuentra la planta de personal de la ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO de Ciénaga de oro -Cordoba, para gestionar las necesidades de personal en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la prestación del servicio en la entidad.

2. PLAN ANUAL DE VACANTES

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Según artículo 7° del Decreto Nacional 1876 de 1994 y el artículo 245 del decreto Municipal 883 de 2015, son funciones de la Junta Directiva de la Entidad, entre otras: " Aprobar los Manuales de Funciones y competencias para su posterior a adopción por la autoridad competente".

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta actual de la ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO está soportada en Acuerdos de Junta Directiva encuentran clasificadas por nivel jerárquico así:

NIVEL	DENOMINACION DE CARGO	CODIGO	GRADO	N° CARGOS
DIRECTIVO	GERENTE DE LA EMPRESA	085	06	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - TALENTO HUMANO	219	13	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO – PRESUPUESTO	219	12	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO –SIAU	219	11	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO – CONTROL INTERNO	219	10	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO – APOYO A LA GERENCIA	219	09	2
NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	N° DE CARGOS
PROFESIONAL	Médico especializado	242	15	1



PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	211	11	2
PROFESIONAL	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	3
AUXILIAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ASISTENCIAL)	407	18	3
TECNICO	AREA SALUD(SANEAMIENTO)	323	15	1
AUXILIAR	AREA DE SALUD(ENFERMERIA)	412	22	5
	TOTAL			22

3. CÓMO SE DESARROLLA EL PLAN

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

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, Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva se proveerá transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

Aplicando la Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Dando aplicación al Criterio Unificado Nro. 003 del 13 de agosto de 2019 mediante el cual se definen lineamientos para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión

DIRECCION: CALLE 15 # 15-77 BARRIO FATIMA
NIT: 800201197-7



Dando aplicación al Criterio Unificado Nro. 003 del 13 de agosto de 2019 mediante el cual se definen lineamientos para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo con el fin de ajustado a los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019.

La ese hospital san francisco, Cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016, Circular Externa Nº 006 de 2020 y la Circular Externa Nº 0016 de 2020 expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

Por otro lado, la Junta Directiva del Hospital aprobó el presupuesto para la vigencia 2025, con el fin de financiar y cubrir los costos de la respectiva planta de personal.

4. EMPLEOS VACANTES

La Dirección de Gestión Humana identificó que, si hay cargos a proveer para la planta vigencia 2025, vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2024 es de 3.

Nota: La Dirección de Gestión Humana Humano actualizará anualmente el Plan de Vacantes.

5. EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	Número de funcionarios Vinculados 19/ Número total de plazas 3 servicio social obligatorio	anual

6. CONDICIONES DE PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la ley 909 de 2004 así:

- Merito a los cargos de Carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro resultados y realizaciones en el Desarrollo y ejercicio de la misma.
- Cumplimento: todos los empleos deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función publica y funciones asignadas al empleo.

DIRECCION: CALLE 15 # 15-77 BARRIO FATIMA
NIT: 800201197-7



-
- c) 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 concursó u otra situación.
 - d) Promoción de lo público: es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupa y de defensa de permanente del interés publica en cada una de sus actuaciones y de la administración pública cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses y la Libertad de los ciudadanos.

7. CONDICION DE 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 y la ley y Deberá efectuarse mediante acto motivado.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la ley 909 de 2004 y el articulo 2.2.5.2.1 del decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de Carrera administrative se producen en los siguientes casos:

- a) Por Declaratoria De Insubsistencia Del Nombramiento En Los Empleos De Libre Nombramiento Y Remoción.
- b) Por La Declaratoria De Insubsistencia Del Nombramiento, Como Consecuencia Del Resultado No Satisfactorio En La Evaluación De Desempeño.
- c) Declarado Inexequible
- d) Por Renuncia Regularmente Aceptada
- e) Retiro Por Pensión De Jubilación O Vejez
- f) Por Invalidez Absoluta
- g) Por Edad De Retiro Forzoso
- h) Por Destitución, Como Son Secuencia De Proceso Disciplinario
- i) Por Declaratoria De Vacancia Del Empleo En El Caso De Abandono Del Mismo.
- j) Por Revocatoria Del Nombramiento Por No Acreditar Los Queriditos Para El Desempeño Del Empleo, De Con Formidad Con El Art 5° De La Ley 190 De 1995 Y Las Normas Que Lo Adicionen O Modifique.
- k) Por Orden O Decisión Judicial
- l) Por Supresión Del Empleo.
- m) Por Muerte
- n) Por Las Demás Que Determinen La Constitución Y Leyes.



Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro del servicio, para la entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los ítems e) retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g) edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la institución se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de funcionarios de la planta, tendientes a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a este hecho.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

8. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

Los empleos vacantes serán provistos en periodo de prueba por un término de seis meses y las plazas vacantes de carrera que surten posterior a los reportados a la CNSC serán provistos de la lista de elegible y excepcionalmente a través del nombramiento provisional

DEFINICIONES Y SIGLAS

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 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 los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

Provisional: procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

9. SIGLAS

SIGEP: Sistema de información y Gestión del Empleo Público al servicio de la Administración pública.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

DIRECCION: CALLE 15 # 15-77 BARRIO FATIMA
NIT: 800201197-7



SIMO: sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

10. NORMATIVIDAD

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
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.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
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.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular 2018100000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

11. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos.


LUISANA GARCIA SAEZ
GERENTE


PROYECTO Y REVISÓ: LUZ VILLADIEGO SAEZ
JEFE TALENTO HUMANO

VIGENTE A PARTIR DEL: 08/01/2025

DIRECCION: CALLE 15 # 15-77 BARRIO FATIMA
NIT: 800201197-7