



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO**

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 1 de 15



# PLAN ANUAL DE VACANTES

*“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de “Documento Controlado”  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06


Página No: 2 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1. OBJETIVO GENERAL
  - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. ALCANCE
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. RESPONSABLE
6. DEFINIICIONES
7. MARCO NORMATIVO
8. DESCRIPCION DEL PLAN
9. METODOLOGIA
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 29/01/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PL-001
	<b>ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 06 <b>Página No:</b> 3 de 15

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y que se encuentren reportados ante la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil para que se adelante el respectivo proceso de concurso de conformidad con las normas legales y las reglamentaciones existentes, 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 de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de una manera efectiva y puntual.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua, 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.

*“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 2 de 15

### TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1. OBJETIVO GENERAL
  - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. ALCANCE
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. RESPONSABLE
6. DEFINIICIONES
7. MARCO NORMATIVO
8. DESCRIPCION DEL PLAN
9. METODOLOGIA
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 3 de 15

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y que se encuentren reportados ante la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil para que se adelante el respectivo proceso de concurso de conformidad con las normas legales y las reglamentaciones existentes, 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 de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de una manera efectiva y puntual.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael, 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.

*“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 4 de 15

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, mediante acuerdo No 006 del 26 de junio de 2023, la Junta Directiva aprobó las escalas salariales para la planta de personal vigente en la actualidad.

El insumo de la información registrada en el Plan Anual de Vacantes, corresponde a la planta de Personal establecida en su momento por la Junta Directiva de la entidad, y corresponde a 49 cargos, que se encuentran distribuidos de la siguiente manera: nivel directivo, 2 cargos; nivel profesional, 8 cargos; nivel técnico, 5 cargos; nivel asistencial, 27 cargos; y trabajadores oficiales, 7 cargos.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVOS GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes, estimar su provisión de acuerdo a los mandatos de la CNSC, y analizar las estrategias pertinentes para la vinculación de personal mediante la modalidad de contratación, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital.
- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objeto de provisión.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 5 de 15

- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Analizar la necesidad de vinculación de personal mediante la modalidad de contratación, teniendo como insumo el plan de previsión de recurso humano.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN.

Este documento aplica a los funcionarios de Planta de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, y a todos los colaboradores que sean vinculados mediante la contratación de servicios.

### 4. RESPONSABLE.

El área de Gestión del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua, será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal de la institución.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia y de la oficina de Gestión de Talento Humano.

### 5. DEFINICIONES.

**Empleo Público:** El artículo 2º del Decreto 770 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 de los fines del Estado."*

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 6 de 15

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 de Colombia o en las leyes especiales.

### Clasificación de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico, y Nivel Asistencial.

**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 Publica.

**Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

**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.

**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuya 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.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha:	29/01/2024
Código:	MAG-GTH-ATH-PL-001
Versión:	06
Página No:	7 de 15

**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 NORMATIVO.

**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 Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 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 Social 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. Adóptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el 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

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 8 de 15

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 Social 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.

### 7. DESCRIPCION DEL PLAN.

El área de Gestión de Talento Humano elabora durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes, con la información de los cargos vacantes se actualizara cada vez que se presente vacantes en la institución y sean reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el aplicativo OPEC – SIMO 4.0 o la versión actualizada, teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

#### Provisión de los empleos.

La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se realizara de acuerdo con las siguientes etapas:

#### a) Provisión de vacantes de libre nombramiento y remoción.

La E.S.E Hospital proveerá estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, artículo 23, que establece que "los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, o

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 9 de 15

mediante encargo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo".

En este sentido, la entidad podrá brindar la oportunidad a los colaboradores de planta que se encuentren en niveles medios que reúnan los requisitos de estudio y experiencia para que desempeñen los cargos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes o sean creados en el hospital.

**b) Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.**

La E.S.E Hospital, proveerá ajustado a la normativa dada en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1, el cual establece "*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 los Decretos reglamentarios o normas relacionadas con la misma materia.

En todo caso se aplicara lo normado en la materia por la Función Publica y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**c) Provisión de vacantes definitivas en empleos de periodo o de elección.**

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 10 de  
15

El Hospital proveerá siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que los regulen. En todo caso se deberá realizar la provisión de las vacantes definitivas surtiendo los procesos de selección en concurso de méritos.

**d) Racionalización de la Planta de Personal.**

La E.S.E Hospital desarrollara acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en la Ley 648 de 2017 y al proceso de austeridad del gasto como medida financiera para sacar adelante la entidad.

**El procedimiento que deberá agotarse es el siguiente en los cargos de carrera administrativa:**

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que será diseñado y administrado por la oficina de Gestión del Talento Humano.
- b) El Jefe del área de Gestión del Talento Humano presentara informe del Plan Anual de Vacantes a la Gerencia de la E.S.E para su revisión, con el fin de establecer lineamientos de la provisión.
- c) Desde el área de Gestión del Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) La Gerencia de la E.S.E siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derechos preferencial de encargo, coordinara con el jefe de Gestión del Talento Humano, para determinar la hoja de vida respectiva de las personas que podrían asumir el cargo.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024  
Código: MAG-GTH-ATH-PL-001  
Versión: 06  
Página No: 11 de 15

- e) Desde el área de Gestión de Talento Humano se procederá a efectuar la respectiva revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo a la Gerencia.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el jefe de Gestión de Talento Humano presentara los candidatos a la Gerencia, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el área de Gestión de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

### 8. METODOLOGIA

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, formulo el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, con el fin de disponer de información actualizada acorde a la siguiente metodología:

1. Número total de empleos de planta establecida mediante acuerdo de junta directiva por nivel jerárquico (directivo, profesional, técnico, asistencial y trabajadores oficiales).
2. Número total de vacantes definitivas carrera administrativa de la entidad, por nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2024.
3. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo de la entidad por nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2024.
4. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad de la entidad, por nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2024.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

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

**Número total de empleos de planta a 31 de diciembre de 2023.**

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	GERENTE	9	1	0	1
	SUBGERENTE ASISTENCIAL	4	1	0	1
PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	23	3	0	3
	ENFERMERO	11	0	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	11	2	0	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	1	0	1
TECNICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	0	1	1
	TECNICO OPERATIVO	7	3	0	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6	0	1	1
ASISTENCIAL	TECNICO AREA SALUD	2	0	1	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	10	2	12
T.O	AUXILIAR AREA SALUD	12	9	6	15
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	T.O	2	2	4
	CONDUCTOR	T.O	3	0	3
TOTAL CARGOS PROVISTOS Y VACANTES			35	14	49

**Número total de vacantes definitivas carrera administrativa.**

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	6	PROFESIONAL	1
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1
TECNICO AREA SALUD	323	2	TECNICO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	4
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	6

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 13 de  
15

### Número total asignadas en encargos.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN ENCARGO
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1

### Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN PROVISIONALIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	3

### Número de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer de la entidad.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES SIN PROVEER
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	407	8	PROFESIONAL	1
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	3

## 9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la entidad ha revisado la documentación que reposa en las historias laborales de los funcionarios de planta de la entidad, los cuales presentan situación de pre pensionables, y los que han cumplido su periodo para efectuar el trámite de pensión ante el respectivo fondo, y se ha evidenciado que no hay ninguna solicitud de retiro por haber

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 06

Página No: 14 de  
15

obtenido reconocimiento de pensión, esto concluye que en tal sentido en este ítem, a 31 de diciembre de 2023, no se realizó reporte de retiro.

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 de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

### 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

La estrategia de vinculación y gestión del talento humano de la E.S.E, está orientada al Plan Anual de Vacantes que sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad.

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	FORMULA DEL INDICADOR
Vacantes a proveer de la planta global	Número del personal vinculado a planta fija/ número de vacantes de la planta global	≥_90%	Porcentaje	Anual	Plan de vacantes de talento humano


### 11. BIBLIOGRAFÍA.

Para la elaboración de este documento se consultó la normatividad plasmada en el marco normativo de este documento, que sirvió como fuente bibliográfica.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*


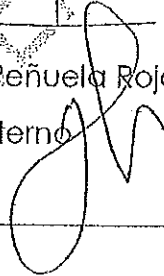
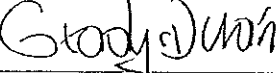
Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 29/01/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001 Versión: 06 Página No: 15 de 15

### CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
1	25-01-2019	Elaboración Primera Versión
2	21-01-2020	Ajustes y Actualizaciones, segunda versión
3	15-01-2021	Actualización Plan Anual de Vacantes
4	24-01-2022	Actualización según normatividad vigente
5	11/01/2023	Actualización según normatividad vigente y requerimientos del proceso
6	29/01/2023	Actualización según normatividad vigente y requerimientos del proceso

Elaborado y actualizado por: <b>Nombre:</b> Rafael Luna Joyas <b>Cargo:</b> Jefe de Gestión de Talento Humano <b>Firma:</b> 	<b>Fecha:</b> 25/01/2024
Revisado por: <b>Nombre:</b> Héctor Enrique Peñuela Rojas <b>Cargo:</b> Asesor Jurídico externo <b>Firma:</b> 	<b>Fecha:</b> 26/01/2024
Aprobado por: <b>Nombre:</b> Gladys Duran Borrero <b>Cargo:</b> Gerente <b>Firma:</b> 	<b>Fecha:</b> 29/01/2024

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"*

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

