 <p>Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código
			ESG460388
	Versión	Fecha Emisión	
	Uno	23/09/2019	
SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO			Página 1 de 10

PLAN ANUAL DE VACANTES

RESOLUCION No. 10.39.054 DEL 27 DE ENERO DE 2023

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

SANATORIO AGUA DE DIOS E.S.E.



**PLAN ANUAL DE VACANTES
GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 2 de 10	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	ALCANCE Y RESPONSABILIDAD	3
3.	OBJETIVO	4
4.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	4
4.1	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO	4
4.2	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO	6
5.	APROBACIÓN	9
6.	CONTROL DE CAMBIOS	10

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”



**PLAN ANUAL DE VACANTES
GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 3 de 10	

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes (PAV), es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y el correspondiente flujo financiero. Igualmente, permite realizar el procedimiento de selección que se pueda surtir, de 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 la E.S.E.

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

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.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., desarrolla el “Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

2. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD


ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, junto con la provisión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y, para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. 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.
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABILIDAD

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”

 <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 4 de 10		

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Coordinador del Grupo de Trabajo del Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. o quien haga sus veces.

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., plantea como objetivo general Identificar las necesidades del talento humano requerido por la Institución con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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

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

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el Plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., mediante el cual actualizará el Plan Anual de Vacantes.

4.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO


- a. **Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la Institución hace cuatro años, surtió el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil y no se dispone de lista de elegibles vigentes, la selección de personal, se realizará teniendo en

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”

 <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 5 de 10		

cuenta lo establecido en el Procedimiento **Vinculación del Talento Humano**, diseñado para tal fin en el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

b. Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir. De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, las características del traslado son las siguientes:

- Traslado o permuta
- Encargo.
- Reubicación
- Ascenso

Artículo 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.


En cuanto a los traslados internos en el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., no proceden por tratarse de una Planta Global, en su defecto procede la Reubicación:

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

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

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”

 <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 6 de 10		

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación Sobresaliente en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

- d. 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.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales

e. Pensión de Jubilación y Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., realiza periódicamente el análisis correspondiente de las Historias Laborales de los servidores públicos de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia. Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

4.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la E.S.E.

a. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE EMPLEOS

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”



**PLAN ANUAL DE VACANTES
GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**


SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO


Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 7 de 10	

La planta de personal del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., aprobada mediante Decreto **2666** del 24 de diciembre de 1999, modificada por los Decretos **1433** del 29 de mayo de 2003, **2721** del 08 de agosto de 2005, **1121** de 2006 y Decreto **2132** del 28 de junio de 2006, quedó conformada por un total de trescientos quince (315) empleos de los cuales ciento cuarenta y seis (146) son empleados públicos de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial y, ciento sesenta y nueve (169) son trabajadores oficiales, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Código- Grado salarial		DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS					CARGOS PROVISITOS					VACANCIAS DEFINITIVAS		
			APROB. NIVEL	APROB. CARGO	PRO-VISTOS	VACANTE PROMISTO	TRANSIT. VACANTE	VACANT DEFINI.	CARR. ADMIN.	ENCARG	LIBRE NOMBR. Y REMOC.	PERIODO FLUO	PROVI-SIONAL	REPORTADAS SIMO	
														SI	NO
NIVEL DIRECTIVO															
0015-19	GERENTE	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
NIVEL PROFESIONAL															
2028-16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	
2028-15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO		3	3	-	-	-	1	-	-	-	2	2	-	
2044-11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		5	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	
2044-10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	
2085-15	MEDICO		1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
2087-13	ODONTÓLOGO		2	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			14	13	-	-	1	9	-	-	-	4	5	-	
NIVEL TECNICO															
3054-09	AUXILIAR DE TECNICO	7	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
3124-17	TECNICO ADMINISTRATIVO		2	2	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	
3124-15	TECNICO ADMINISTRATIVO		1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
3132-11	TECNICO OPERATIVO		3	3	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	
TOTAL NIVEL TECNICO			7	7	-	-	-	6	1	-	-	-	1	-	

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”

 <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código		
	ESG460388		
	Versión	Fecha Emisión	
	Uno	23/09/2019	
SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO			Página 8 de 10


		PLANTA DE EMPLEOS												
		A CORTE: 1 DE ENERO DE 2023												
		Código- Grado salarial	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS					CARGOS PROVISTOS					VACANCIAS DEFINITIVAS
APROB. NIVEL	APROB. CARGO			PRO-VISTOS	VACANT_ TRANS.		VACANT DEFINI.	CARR. ADMIN.	ENCARG	LIBRE NOMB. Y REMOC.	PERIODO FUJO	PROV. SIONAL	REPORTADAS SIMO	
												SI	NO	
NIVEL ASISTENCIAL														
4044-20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
4044-15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17	14	3	-	-	12	3	-	-	2	4	-	
4044-12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	2	8	-	-	2	1	-	-	7	1	-	
4097-11	CELADOR	8	8	-	-	-	6	-	-	-	2	2	-	
4103-13	CONDUCTOR MECÁNICO	4	4	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	
4123-11	ECÓNOMO	3	2	-	1	-	-	-	-	-	2	2	-	
4128-19	ENFERMERO AUXILIAR	60	59	-	-	1	55	-	-	-	4	5	-	
4169-15	OPERARIO CALIFICADO	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
4169-13	OPERARIO CALIFICADO	4	4	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	
4173-23	PAGADOR	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
4178-14	SECRETARIO	11	6	5	-	-	6	5	-	-	-	1	-	
4178-13	SECRETARIO	2	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
4220-23	SUPERVISOR	2	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		124	104	18	1	1	93	11	1	-	17	15	-	
* TOTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS		146	143	1	2	108	12	1	1	21	21			
TRABAJADORES OFICIALES		169	87	-	82	-	-	-	-	-				
* TOTAL CARGOS APROBADOS:		315	PROVISTOS:			230	VACANTES DEFINITIVAS:					84		

RESUMEN GENERAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS

Planta de Empleos	Aprobados	Provistos	Vacancia Temporal	Vacancia Definitiva
Empleados Públicos	146	143	1	2
Trabajador Oficial	169	87	-	82
TOTALES:	315	230	1	84

Los cargos que se tendrán en cuenta para establecer las vacantes definitivas y, posteriormente incluirse en el Plan de Previsión son los cargos que son de naturaleza de carrera administrativa.

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”

 <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE VACANTES GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 9 de 10		

b. ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa.

De conformidad con lo normado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, los empleos de Carrera Administrativa vacantes de forma definitiva deben proveerse en 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;
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 y;
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 las vacancias definitivas no pueden suplirse a través de los anteriores mecanismos extraordinarios y ordinarios de provisión, la Corte Constitucional ha manifestado que la administración puede proveerlas transitoriamente a través de la figura del **encargo** o excepcionalmente y de forma residual mediante nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección.

Se tomarán en cuenta los lineamientos y acciones a que haya lugar para el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad: Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad.

Racionalización de la Planta de Personal

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

5. APROBACIÓN

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”



**PLAN ANUAL DE VACANTES
GESTION ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Código

ESG460388

Versión Fecha Emisión

Uno 23/09/2019

Página 10 de 10

ELABORO	REVISO	APROBO	Vo. Bo. SGC
FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador Talento Humano	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ANA MILENA MONTES CRUZ – Gerente (E)	EDGAR ANGELICO GAMBOA MUR – Coordinador Planeación, Gestión Documental y Sistemas de Información
FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)
27-01-2023	31-01-2023	31-01-2023	31-01-2023

6. CONTROL DE CAMBIOS

ASPECTO DE MODIFICACION	DETALLE DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	VERSION
Actualización del Plan	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones, como lo dispone el Decreto 612 de 2018	FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador Talento Humano	27/01/2023	CUATRO

“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”