

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 1 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN.....	1
3.	OBJETIVOS	2
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	2
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
4.	ALCANCE	3
5.	RESPONSABLE	3
6.	MARCO NORMATIVO.....	3
7.	DEFINICIONES.....	4
8.	POLITICAS RELACIONADAS	6
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS	6
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO	7
10.1	Meta.....	7
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	8
11.1	Planta Global.....	8
11.2	Cargos vacantes al 31 de diciembre de 2024	10
11.3.	METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO	10
11.3.1.	Selección	11
11.3.2.	Movilidad	11
11.3.3.	La permanencia.....	10
11.3.4.	Retiro	11
11.4.	METODOLOGÍA DE VINCULACIÓN A MEDIANO PLAZO.....	12
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA ...	13
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	13

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 2 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

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; para el desarrollo del plan la entidad busca mejorar las acciones pertinentes que pretendan ofrecer oportunidades para el acceso y promoción del servicio, conforme las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos de carrera administrativa que se encuentren vacantes, pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional; sin embargo, en la vigencia 2022, la Entidad reportó 50 cargos en vacancia definitiva ante la CNSC, los cuales serán provistos mediante el sistema de concurso de méritos, de acuerdo a la programación que para tal fin tiene establecida dicha entidad, de los cuales, dos (2) serán provistos por el sistema de ascenso. En el año 2023, el HROB realizó el pago a la CNSC para la provisión de los empleos reportados. Para la vigencia 2025, la Entidad estará atenta a lo que al respecto disponga la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El presente Plan fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el proceso dinámico de planeación, el cual es enunciativo y no taxativo, es decir, podrá ser objeto de modificación o actualización en el proceso de su implementación, en el evento de variar las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades del Talento Humano, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos en vacancia temporal.
- Trabajar de manera coordinada con la CNSC para la provisión por concurso de méritos los cargos en vacancia definitiva.

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 3 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

4. ALCANCE

Este Plan, permite aplicar la Planeación del Talento Humano, tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia 2025, con el fin de cubrir las vacancias definitivas de acuerdo a las necesidades que se presenten en la vigencia.

5. RESPONSABLE

Oficina de Talento Humano.

6. MARCO NORMATIVO

El **Decreto 770 de 2005**, establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004 y en su artículo segundo 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.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y que se dictan otras disposiciones. Artículo 15 Literal b) 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 1083 de mayo de 2015. “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

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 4 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

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. 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 2.2.22.3.14.** 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”.

7. DEFINICIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se encuentran clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 5 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

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 proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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

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 y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas 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.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Plan Anual de Empleos Vacantes: Es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En éste se relaciona la cantidad y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Entidad que deben ser provistas en el siguiente año y que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada uno presta:

Vacantes Definitivas: Aquellas que no cuentan como un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes Temporales: Se produce una vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- En vacaciones.
- En licencia
- En comisión, salvo en la de servicio.
- Prestando servicio militar
- Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce.

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 6 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

- En los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

8. POLITICAS RELACIONADAS

Política de Vacaciones: Adoptada mediante la Resolución No. 259 del 26 de abril de 2021, en la cual se estableció que, las vacaciones deberán ser programadas por el líder del proceso y los servidores de su área, esto con el fin de conocer las necesidades de personal que se debe contratar para hacer los respectivos remplazos, la programación deberá ser entregada al iniciar el año para hacer los respectivos actos administrativos y liquidación de nómina de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones no debe acumularse en más de un periodo, el cual debe procurar ser disfrutado en su totalidad, buscando el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar y productividad de todos los colaboradores en la Entidad.

El pago se realizará en la nómina que corresponda al periodo acordado de disfrute. Los periodos anteriores sin disfrute, deberán ser solicitados por el interesado y aprobado por el jefe inmediato.

9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2024-2027 “EI HROB te cuida”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027 denominado “*EI HROB te cuida*”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 14 del 30 de julio de 2024.

El presente Plan Anual de Vacantes y de Provisión del Talento Humano se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “*EI HROB te cuida*” y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Línea Estratégica “Hospital más Humano”** Busca implementar prácticas y políticas que consideren la humanidad de cada individuo, enfocándose en un trato cálido, compasivo y empático a través de un entorno hospitalario donde todos, tanto usuarios como funcionarios se sientan valorados y cuidados, más allá de sus roles o condiciones de salud; favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato
- **Objetivo estratégico:** Mejorar el nivel de satisfacción del cliente interno y externo
- **Indicador de Resultado:** Satisfacción de los funcionarios respecto a la medición del clima organizacional.

	PLAN		PL02-GTH	
			Versión 05	Página 7 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

- **Programa:** Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y **nuestros funcionarios en un Hospital más Humano**, favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato.

Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

La Oficina de Talento Humano cuenta con un control de las posibles vacancias que se presentan en la Planta de Empleos en el trayecto de la vigencia, tales como:

- Vacancias temporales, por alguna de las siguientes situaciones administrativas:
 - Vacaciones.
 - Licencias.
 - Permiso remunerado.
 - Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 - Encargos
 - Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 - Período de prueba en otro empleo de carrera.
 - Descanso compensado
- Vacancias definitivas, por alguna de las siguientes razones:
 - Por renuncia regularmente aceptada.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
 - Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 - Por revocatoria del nombramiento.
 - Por obtención de pensión de vejez

10.1 Meta

Tipo de meta: cumplimiento del 95% en la vigencia

Para evaluar el Plan Anual de Vacantes se ha diseñado el siguiente **indicador**:

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 8 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

Nivel de avance del Plan Anual de vacantes:

$$\frac{\text{Número de vacancias provistas en la vigencia}}{\text{Número de vacancias a proveer en la vigencia de acuerdo a la necesidad}} \times 100$$

11. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Vacantes y de Previsión se desarrolla teniendo en cuenta el capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES”

11.1 Planta Global: El Hospital Raúl Orejuela Bueno a 31 de diciembre de 2024, según el Acuerdo 09 del 24 de mayo de 2024, cuenta con una Planta Global aprobada compuesta por 104 empleos, así:

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO (8 EMPLEOS)			
1	GERENTE	85	3
1	SUBGERENTE CIENTIFICO	90	2
1	SUBGERENTE FINANCIERO	90	2
1	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	90	2
1	JEFE OFICINA DE CALIDAD	6	1
1	JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO	6	1
1	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO CON FUNCIONES DE INSTRUCCIÓN	6	1
1	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO CON FUNCIONES DE JUZGAMIENTO	6	1
NIVEL ASESOR (5 EMPLEOS)			
1	ASESOR NIVEL 1	105	3
1	ASESOR NIVEL 2	105	3
1	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	115	2
1	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	2
1	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO	105	1
NIVEL PROFESIONAL (45 EMPLEOS)			
4	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	217	7
4	ODONTOLOGO	214	6
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	237	5
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5
1	LÍDER DE PROGRAMA (TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN)	206	5

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1	LIDER DE PROGRAMA (TRABAJO SOCIAL).	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (FACTURACION).	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (URGENCIAS)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (HOSPITALIZACION)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (CIRUGIA)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (SALUD PÚBLICA Y PROMOCION Y PREVENCIÓN)	206	4
2	LIDER DE PROGRAMA (AMBULATORIA)	206	4
1	LÍDER DE PROGRAMA (PEDIATRÍA)	206	4
1	LÍDER DE PROGRAMA (GESTION AMBIENTAL)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (SISTEMA DE INFORMACION Y ATENCION AL USUARIO)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (AUDITOR NIVEL 1)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (AUDITOR NIVEL 2)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (ACTIVOS FIJOS)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (COMPRAS)	206	4
1	ALMACENISTA GENERAL	215	4
1	TESORERO GENERAL	201	4
6	MEDICO GENERAL (6 HORAS)	211	3
1	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD (BACTERIOLOGA)	237	2
1	ENFERMERA PROFESIONAL	243	2
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
NIVEL TECNICO (8 EMPLEOS)			
1	TECNICO AREA DE SALUD	323	1
7	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
NIVEL ASISTENCIAL (AREA DMINISTRATIVA) (12 EMPLEOS)			
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
NIVEL ASISTENCIAL (AREA ASISTENCIAL) (21 EMPLEOS)			
1	AUX. AREA SALUD (Higienista. odontología)	412	4
15	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (enfermería)	412	3
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (laboratorio clínico)	412	3
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (odontología)	412	2
1	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (información)	412	1
TRABAJADORES OFICIALES (5 EMPLEOS)			
2	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1
3	CONDUCTOR	480	2

	PLAN		PL02-GTH	
			Versión 05	Página 10 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
104	TOTAL		

Fuente: Gestión del Talento Humano HROB

11.2 Empleos **Vacantes** a diciembre de 2024:

De los 104 empleos: tenemos 8 empleos vacantes.

Número	Nivel	Denominación
1	Directivo	Jefe Oficina de Control Disciplinario (Juzgamiento)
1	Asesor	Jefe Oficina de Control Interno
1	Profesional	Profesional Especializado
1	Profesional	Líder de Programa (Ambiental)
2	Profesional	Profesional Universitario
1	Asistencial	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)
1	Clasificado como trabajador oficial	Servicios Generales

11.3 Metodología de previsión a corto plazo

11.3.1. Selección

- Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional.
- La Oficina de Talento Humano, cuenta con una programación de vacaciones, para contar con el respectivo control de las vacancias temporales que se generan por esta situación administrativa.
- 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.
- 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.

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 11 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

- Con base en la información brindada por parte de los líderes de proceso en reuniones mensualizadas con la Oficina de Talento Humano, calcular los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

11.3.2. Movilidad

En cuanto a los traslados internos en nuestra entidad, éstos se deberán a dos factores, (Traslados y reubicaciones), todo de conformidad con los lineamientos que para tal efecto dispone el Decreto 1083 de 2015, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de los procesos de la Entidad.

11.3.3. La permanencia

Está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria 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.

11.3.4. 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 administrativo 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.

	PLAN		PL02-GTH	
			Versión 05	Página 12 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

Para anticiparse a estas situaciones, El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. realiza el análisis correspondiente a las Hojas de Vida de los servidores públicos de la planta de cargos para establecer con la debida antelación el momento en que se producirán dichas vacantes.

De acuerdo con lo anterior, se relaciona el personal que se encuentra en la edad para tener calidad de pre pensionable y con edad de aplicar para pensión de vejez con corte al mes de diciembre de 2024.

Prepensionables y Pensionables a diciembre de 2024

HOMBRES

EDAD PROMEDIO	CANTIDAD
Pensionables	7
Prepensionables	4

MUJERES

EDAD	CANTIDAD
Pensionables	9
Prepensionables	4

11.4 METODOLOGÍA DE VINCULACIÓN A MEDIANO O LARGO PLAZO

Es preciso indicar que en la vigencia 2022, nuestra Entidad reportó 50 cargos que se encuentran en vacancia definitiva, para la previsión debida de los mismos por el sistema de méritos de manera articulada con la CNSC en los tiempos y la programación que para tal efecto fije esta entidad para las Empresas Sociales del estado. Para el año 2025, continuaremos bajo los lineamientos que para este proceso de vinculación brinde la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los potenciales riesgos que se puedan presentar, se encuentran descritos en el mapa de Riesgos del Proceso de Talento Humano, a través de la Gestión del Riesgo.

	PLAN	PL02-GTH	
		Versión 05	Página 13 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

12 DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “*El HROB te cuida*”

CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza plantilla de planes de proceso. Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL2-GTH Se elimina del ítem 7.1. <i>Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva</i> Se actualiza plantilla de planes de proceso. Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”. Se actualiza por completo la información del plan
04	Enero de 2023	2 7	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza la introducción Se actualizaron los objetivos específicos. Actualización del alcance con base a la vigencia 2023 Se actualiza el ítem de 11.1.2. Movilidad
05	Enero de 2024	2 6 9	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza la introducción Se actualiza el ítem 10 “Evaluación y monitoreo referenciado el TM-GTM Tablero de mando indicadores de gestión del talento Humano. Se actualiza el ítem 11.1.1 selección Se actualiza el ítem 11.1.4 Retiro, la relación de la cantidad de hombres y mujeres pensionables y prepensionables

	PLAN		PL02-GTH	
			Versión 05	Página 14 de 14
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
				<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza el 11.2.1 "vacantes en la Planta global y temporal con corte al 31 de enero de 2024"
06	Enero de 2025	1 3 6 8 11	María Fernanda Salazar Cedeño	<ul style="list-style-type: none"> Se actualizó la introducción Se actualizó el alcance Se modificó el ítem 9 Proyectos relacionados (asociados al nuevo Plan de Desarrollo Institucional) Se modificó Evaluación y monitoreo en el ítem 10.1 indicadores de gestión En la descripción del Plan se modificó el punto 11.1 (la Planta de Empleos), el punto 11.2 (Empleos vacantes), 11.3.4 número de pensionables y prepensionables

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Isabel Torres	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>