



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

OMAIRA CHAVEZ GUTIERREZ, GERENTE

E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

CURUMANÍ – CESAR

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 2 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO DEL PLAN	4
5. MARCO TEORICO DEL PLAN.....	7
6. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES.....	12
6.1. RESEÑA HISTÒRICA.....	12
6.2. MISIÒN.....	14
6.3. VISIÒN.....	14
6.4. OBJETIVOS COPORTATIVOS	14
6.5. ESLOGAN.....	14
6.6. POLÌTICAS INSTITUCIONALES.....	15
6.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA).....	16
6.8. MAPA DE PROCESOS.....	16
6.9. VALORES.....	17
6.10. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	17
7. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	18
7.1. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	19
7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	19
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	21
9. SEGUIMIENTO.....	23

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 3 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, de tal forma que sea posible mantener un orden que permita la planeación del Talento Humano.

Así, para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada administración de personal al interior de la Entidad, considerando las necesidades del servicio.

En el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva y temporal cuya provisión será autorizada por el nominador de la Entidad considerando las necesidades y requerimientos de la misma. 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 la Entidad, mejorando los procesos de la gestión administrativa y asistencial.

Con el diseño y la implementación del Plan Anual de Vacantes, se espera mantener actualizada la información de las vacantes disponibles, no solo para la provisión de las mismas, sino para responder de manera eficiente en caso de un requerimiento en relación con el particular, ya sea de la Comisión Nacional del Servicio Civil o del Departamento Administrativo de la Función Pública.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 4 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Planear el Talento Humano de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares en el corto y mediano plazo que permita mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a los procesos de la entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los requerimientos de personal de planta definiendo la forma provisión de las vacantes de manera oportuna.
- Valorar el recurso humano desde el punto de vista presupuestal, lo que permite cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna.
- Llevar un control de todos los cargos y sus respectivas situaciones.
- Definir la forma de provisión de las vacantes que se presenten.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes aplica para todo el personal de planta de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares.

4. MARCO NORMATIVO DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 que en su artículo 17 establece que todas las Unidades de Personal debe elaborar su plan anual de Empleos vacantes, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

Así mismo, la aludida Ley 909 de 2004, en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera y en general con la provisión de las vacantes, específicamente en sus Artículos 24, 25 y 26, la citada ley consagra:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 5 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.

“Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 6 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria”.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a 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 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

Para finalizar, el tema objeto de análisis, ha sido regulado de manera reciente por el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, precisando lo señalado en este acápite.

La ESE Hospital Cristian Moreno Pallares considera y aplica lo establecido en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, realizando el instructivo de Gestión de Encargos código IN0602010319, teniendo como objetivo principal formalizar los encargos de servidores de carrera de acuerdo con los requerimientos institucionales con el fin de mantener actualizada la información de los diferentes empleos de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares en cumplimiento de la normativa vigente.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 7 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

5. MARCO TEORICO DEL PLAN

Para abordar un análisis en relación con las vacantes, se hace preciso en primera instancia, indicar que la normatividad contempla una clasificación de las mismas que determinan el procedimiento a seguir en relación con la provisión, de esta manera, ha establecido la ley que hay dos tipos de vacantes así:

- Vacantes Temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley tales como las licencias, encargos, comisiones, ascenso.
- Vacantes Definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Aclarado lo anterior, debe traerse a colación lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, el cual consagra de manera textual que “Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.

Ahora bien, cuando se trate de vacantes definitivas están serán provistas una vez se haya agotado el concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil o de manera temporal a través de nombramientos en provisionalidad hasta que se agote el mencionado concurso.

Ahora bien, con el objeto de identificar las vacantes de manera adecuada, se hace preciso indicar que la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, mediante el Acuerdo de 2021, por medio del cual se adopta el manual de funciones de la ESE, emanado de la Junta Directiva, considerando la estructura administrativa de la Entidad, recogió lo establecido en el Decreto 785 de 2005, en cuanto a la clasificación de los empleos, sistema de nomenclatura, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, los cuales han sido clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, según lo establecido en el artículo 4, que se procede a transcribir:

“Artículo 4°. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 8 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

4.1. 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.

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

4.3. 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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. 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.

4.5. 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”.

Con lo expuesto hasta esta acá, se tiene claridad en cuanto a los puntos que es necesario tener en cuenta en relación con las vacantes que serán consignadas en el Plan Anual de Vacantes, el cual se desarrollará 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”.

Considerando lo señalado en el párrafo anterior, en la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, el funcionario responsable de los temas de Talento Humano o el funcionario que designe el Gerente, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará la planta de cargos, cada vez que ocurra una vacancia definitiva 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.

Los empleos públicos de vacancia definitiva se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión de vejez, por invalidez, etc.

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 9 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

La provisión de los empleos se realizará teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSCN °003 del 11 de junio de 2014, informó que de conforme con el Auto del 05 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012, “a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente”.

5.1 Para efectos de la actualización del Plan Anual de Vacantes se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- i) Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos que administrará el encargado de Recurso Humano.
- ii) Se presentará la vacante al Gerente, para establecer los lineamientos de la provisión.
- iii) El Gerente siempre que no haya concurso de méritos que genere solicitud de lista de elegibles para la provisión del cargo, coordinará con el encargado de Recurso Humano donde se genera la vacante, las posibles hojas de vida que podrían asumir el cargo.
- iv) Establecidas las posibilidades de hojas de vida, se procederá por el encargado de Recurso Humano a efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo.
- v) Certificados los requisitos, el Gerente con el encargado de Recurso Humano, determinaran previo visto bueno, la hoja de vida que accederá al cargo, para iniciar el proceso de selección y vinculación de personal.

Así mismo, es menester aclarar que la provisión se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 10 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.

- e) Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- f) Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:
- a) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
 - b) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
 - c) Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
 - d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Por último, se establece como responsables de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, al equipo de trabajo de Talento Humano.

6. Justificación

Se justifica un Plan Anual de Vacantes con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

6.1 Movilidad

Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E, los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 11 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

6.2 Permanencia

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

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá 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.
- 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.

6.3 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.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 12 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

La desvinculación de personal se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares.

7. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

7.1 RESEÑA HISTÓRICA

El Hospital Cristian Moreno Pallares es un ente público dedicado a la prestación de servicios de salud, iniciando su proceso evolutivo en 1960 comenzó a funcionar el centro de Salud de Curumaní; en ese entonces Curumaní pertenecía al Municipio de Chiriguana y este a su vez al Dpto. del Magdalena.

En 1962 la secretaria de Salud del Magdalena puso en servicio el puesto de Salud de la Jagua y el de Curumaní bajo la dirección del Dr. Raúl Fernández Pájaro quien junto al Dr. German Armesto Ospino eran los únicos profesionales de la salud con que contaba Curumaní.

Para el año 1967 fue creado el Dpto. del Cesar siendo nombrado como jefe del servicio Seccional de Salud al Dr. Carlos Vigna Piscioty quien realizo la separación de estos puestos de salud dejando como director de Curumaní al Dr. Fernández.

Para el año 1971 la Sra. Teresa Palacios de Fernández “La niña Tere” y la Sra. Sixta Martínez de Pérez donan el lote para la construcción de un nuevo puesto de salud debido a que el anterior fue destruido en el año 1970 a causa de un fuerte invierno.

A su vez es elevado a la categoría de Centro Materno Infantil, para ese mismo año, la gobernación del Dr. Edgardo Pupo y Afranio Restrepo como jefe de servicio de Salud se conforman la plaza para el rural de Odontología y se consigue la unidad Odontología con su respectivo instrumental.

En 1980 la junta directiva de la feria ganadera de esa época realiza aportes representados en equipos médicos contándose para ese entonces con 3 médicos rurales, 1 Odontólogo Rural, 4 auxiliares de Enfermería y una aseadora, continuando en la dirección el Dr. Raúl Fernández Pájaro quien duro alrededor de 28 años.

En 1983 fue cedida por el ministerio de salud la primera Ambulancia.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 13 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

En el año 1986 el señor Francisco Pérez dona un local aledaño al Centro Materno, ampliando el espacio.

En el mes de Julio de 1987 el Centro Materno Infantil se separa del Hospital de Chiriguana hasta adquirir el estatus que hoy tiene, todo esto al aporte de la Secretaria de Salud Departamental, al gobierno Municipal y Departamental y también al gran empuje de los alcaldes Dr. Cristian Moreno Pallares y Dr. Rodrigo Ríos Uribe.

Posteriormente a través del acuerdo 014 del 29 de marzo de 1995 el consejo Municipal convierte al Centro Materno Infantil en una empresa Social del estado, pero su nombre de Hospital Cristian Moreno Pallares se da a través de la resolución No 2509 de 1987.

La infraestructura del Hospital descansa en el municipio de Curumaní, el cual está ubicado en el centro del departamento del Cesar, en la subregión central del departamento del Cesar, con un área de aproximadamente 931.1 Kms2, que corresponde al 4,06% del área total departamental. Limita por el norte con el Municipio de Chiriguana, por el oriente con el Municipio de El Carmen del Departamento de Norte de Santander y con el estado de Zulia de la República de Venezuela, por el suroccidente con el Municipio de Chimichanga. Junto con los Municipios de Chiriguana, Chimichanga, La Jagua de Ibérico, Pailitas y Tamalameque, conforman la subregión central del departamento del Cesar, cuyo centro nodal es Curumaní.

La posición astronómica del municipio de Curumaní se da entre las coordenadas 9° 12' de Latitud Norte y 73° 33' de Latitud Oeste de Greenwich. Se encuentra a 176 Km de distancia de Valledupar, capital del departamento del Cesar, comunicándose con ésta mediante un sistema de carreteras que se encuentra en buen estado.

Uno de los rasgos más importantes de Curumaní es el paso de la carretera nacional conocida como la Troncal de Oriente que conecta al interior del país con la Costa Norte. Ésta última se encuentra en un proceso de reconstrucción, en el plan conocido como la Ruta del Sol con una bancada de doble calzada y que, posiblemente, desviará su paso actual por la cabecera municipal. De cómo se afronte este cambio dependerá gran parte del desarrollo de la economía local, derivada de actividades de hotelería, restaurantes, llanterías, talleres, estaciones de servicio y otras actividades informales.

Dentro de su área de influencia se encuentran adscritos los puestos de salud de los seis corregimientos que posee el municipio: San Roque, Santa Isabel, San Sebastián, Sabana Grande, Mamey y Champan.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 14 de 23	
			Versión0	05-01-2022	
GERENCIA					

7.2 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que brinda a sus usuarios y familia una Atención Médica Integral, efectuando la promoción y mantenimiento de la salud durante todo su ciclo de vida, basado en los principios y estándar de calidad, igualdad, humanización, ética, eficiencia, garantizando la seguridad del paciente, apoyándonos con un talento humano comprometido para contribuir al bienestar de la comunidad.

7.3 VISIÓN

En el 2024 El Hospital Cristian Moreno Pallares será reconocidos por la constante innovación en tecnología, infraestructura, capacidad resolutive y sistemas de información; posicionándose como líder en el Departamento del Cesar, por la Prestación de Servicios de Salud de I y II nivel, con altos estándar de Calidad.

7.4 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Contar con Infraestructura física, que garantice el cumplimiento de los requisitos del SOGC, brindando seguridad y confort a nuestros Usuarios.
- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.
- Implementar programas, intervenciones estrategias de salud que permitan modificar los perfiles de morbi-mortalidad identificados en el Municipio y de los eventos de Salud Pública definidos como prioridad por la Nación, el Departamento y el Municipio de Curumani.
- Fortalecer la Dotación Hospitalaria de la ESE, con Tecnología de punta.
- Aumentar la Capacidad Instalada de los Servicios, fortaleciendo la Prestación de los Servicios de Salud en El Municipio.

7.5 ESLOGAN

“UN COMPROMISO CON LA SALUD”

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 15 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

7.6 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

“La E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a promover entre sus colaboradores la Atención Humanizada a los usuarios y su familia, fundamentada en la aplicación de valores institucionales de respeto, trato digno, responsabilidad, compromiso, servicio con calidez, mostrando sensibilidad en la prestación de los servicios de salud que ofrece la Institución”

- **POLÍTICA DE CALIDAD**

“El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a: Gestionar y satisfacer las necesidades de los usuarios, nuestro cliente interno y la comunidad, mediante la Prestación de Servicios de Salud, con Calidad, a través de una cultura de Mejoramiento Continuo”.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, expresa su compromiso a prestar una Atención Segura a nuestros usuarios, desarrollando una Cultura de Seguridad del Paciente con la corresponsabilidad de los usuarios y sus familias; minimizando la ocurrencia de situaciones inseguras durante el proceso de atención.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

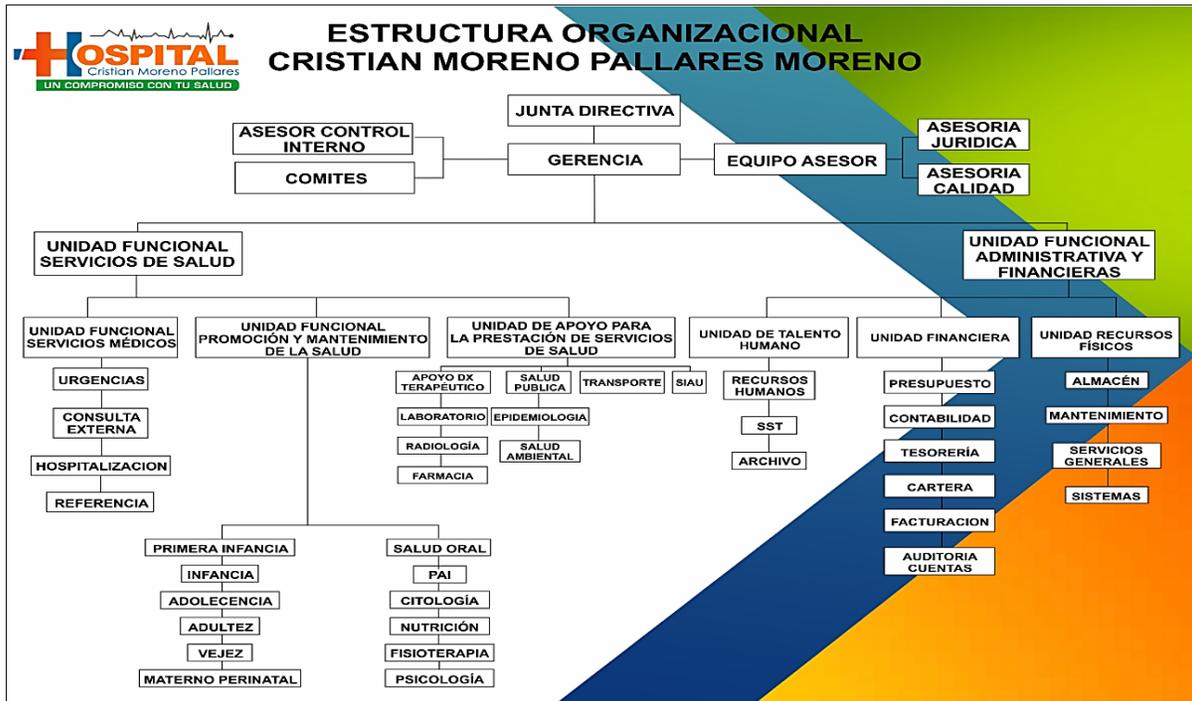
"La Gerencia del HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, consiente del valor de su recurso humano, establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de programas de promoción y prevención que eviten la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales en las empresa".

- **POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO**

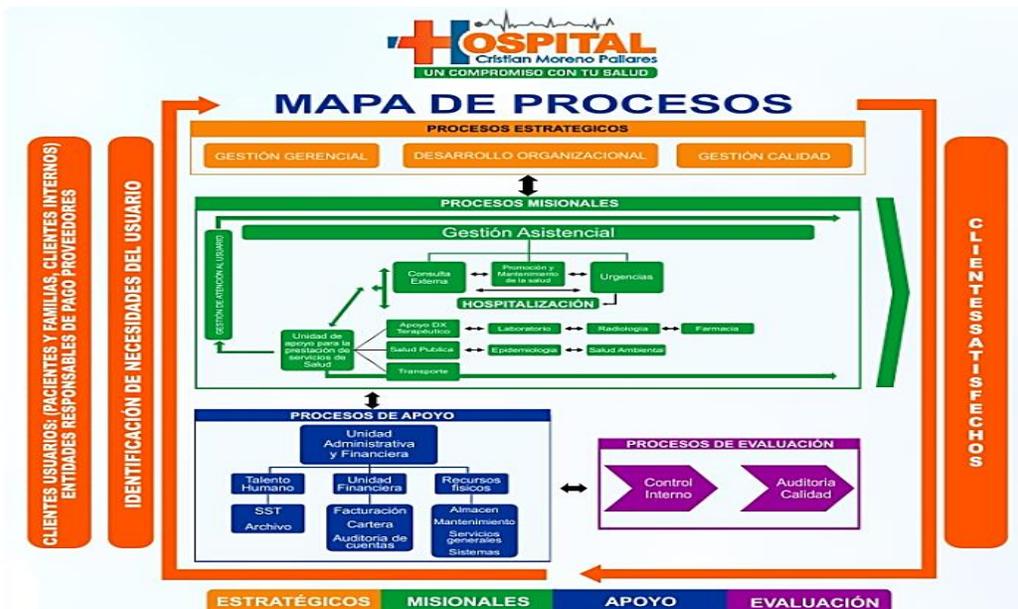
El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete al desarrollo de las competencias del Talento Humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación y bienestar, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL		
		PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 16 de 23	
		Versión0	05-01-2022	
GERENCIA				

7.7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA)



7.8 MAPA DE PROCESOS



 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 17 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

7.9 VALORES

- **SOLIDARIDAD:** Brindamos apoyo a las personas necesitadas en su mayor momento de vulnerabilidad.
- **RESPONSABILIDAD:** Cumplimos nuestras obligaciones con entrega, disposición y agrado hacia nuestros Usuarios.
- **RESPECTO** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **HONESTIDAD:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

7.10 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra profesión son de todos como empresa.
- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la ciudadanía.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 18 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

8 DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

las vacantes, estarán respaldadas por el Manual de Funciones y Competencias de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, en el que se informan los requisitos, en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias, que se exigen para el desempeño del empleo.

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 entidad.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, a la E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

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

8.1 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA 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 nacional se encuentran señalados 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 proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 19 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- **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 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.

8.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN:

Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos públicos vacantes de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Para los encargos y nombramientos en provisionalidad, se dio aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 y la Circular 005 de 2012, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 20 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la E.S.E. para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Grupo de Trabajo de 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 Gerente de la E.S.E. siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Así mismo, es menester aclarar que la provisión se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- c) 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.
- d) Con la persona al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.
- e) Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 21 de 23
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

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

Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

9 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, está conformada por 37 cargos, distribuidos de la siguiente forma:

CARGO	ÁREA	TIPO DE VINCULACIÓN	DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL GENERAL
GERENTE	ADMINISTRATIVO	PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1
TRABAJADOR SOCIAL	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	1
ENFERMERA DE VACUNACION, VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	1
CONTROL INTERNO	ADMINISTRATIVO	PERIODO FIJO	ASESOR	1
MÉDICO GENERAL	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL DE SERVICIO OBLIGATORIO (MEDICO RURAL)	MISIONAL	PERIODO FIJO	PROFESIONAL	3
PROFESIONAL DE SERVICIO OBLIGATORIO (ENFERMERA" O")	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	3

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 22 de 23
		Versión0	05-01-2022	
GERENCIA				

ENFERMERO S.O. S	MISIONAL	PERIODO FIJO	PROFESIONAL	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO(ODONTOLOGIA)	MISIONAL	PERIODO FIJO	PROFESIONAL	2
BACTERIÓLOGO S.O. S	MISIONAL	PERIODO FIJO	PROFESIONAL	2
TEC. ADMÓN (ALMACENISTA)	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	TÉCNICO	1
TEC. AREA DE SALUD (AUXILIAR DE RAYOS X)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	TÉCNICO	1
AUXILIAR ÁREA SALUD (ENFERMERA)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR EN SALUD (AUXILIAR DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	3
SECRETARIA	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR EN SALUD (AUXILIAR DE ODONTOLOGIA)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR EN SALUD (AUXILIAR DE BACTERIOLOGIA)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR EN SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA EN URGENCIA)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR EN SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA DE HOSPITALIZACION)	MISIONAL	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (AUXILIAR DE ARCHIVO)	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURADOR CONSULTA EXTERNA)	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURADOR DE URGENCIA)	ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	1
TOTAL				37

la E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	NÚMERO
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	14
Técnico	2
Asistencial	19
Total	37

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 23 de 23	
			Versión0	05-01-2022	
GERENCIA					

- **VACANTES.**

El plan de vacantes se presentará en la plantilla siguiente:

NIVEL	N° DE PLAZA DISPONIBLE	N° DE PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	PRESUPUESTO ASIGNADO
DIRECTIVO	0	1	0	NO
ASESOR	0	1	0	
PROFESIONAL	7	7	7	
TECNICO	0	2	0	
ASISTENCIAL	6	13	6	
TOTAL	13	24	13	

- **PROYECCIONES DE RETIRO DE SERVICIO POR EDAD DE JUBILACIÓN O RETIRO FORZOSO.**

A 31 de diciembre de 2021, la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares cuenta con un total de 1 funcionario que se encuentran en condición de pre-pensionados como se relaciona a continuación:

NIVEL	PREPENSIONADOS
Asistencial	1

10 SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará semestralmente un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciaciones y pensiones u ocupación de alguna vacante. analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas. Esto quedara documentado en un acta.