



**PLAN DE ANUAL DE VACANTES 2023
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO APOYO
PROCESO GESTIÓN HUMANA**

CODIGO

MA-GH-APE-PL002

VERSIÓN

V02-Ene2023

**E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE FUNDACION**

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

Fundación, Magdalena Enero de 2023

Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga

Cargo: Responsable Talento Humano

Fecha: Enero 2023

Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega

Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia

Fecha: Enero 2023

Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2023



CONTENIDO

| | |
|------------------------------|---|
| 1. INTRODUCCION..... | 3 |
| 2. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 3. OBJETIVOS | 3 |
| 4. MARCO NORMATIVO..... | 4 |
| 5. ESTRUCTURA DEL PLAN..... | 5 |
| 6. PROVISION DE EMPLEOS..... | 7 |
| 7. BIBLIOGRAFIA..... | 8 |





1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el área de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales.

2. JUSTIFICACIÓN

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en la entidad y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta.

3. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos



**PLAN DE ANUAL DE VACANTES 2023
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO APOYO
PROCESO GESTIÓN HUMANA**

| |
|------------------------|
| CODIGO |
| MA-GH-APE-PL002 |
| VERSIÓN |
| V02-Ene2023 |

establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 612 de 2018 artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"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 ANUAL DE VACANTES

5.1 Planta de Personal Hospital Departamental San Rafael de Fundación.

A 31 de diciembre de 2022, la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fundación cuenta con 17 cargos de los cuales se encuentran provistos 11.

| DENOMINACION DEL CARGO | CODIGO | Nº DE CARGOS | PROVISTOS | VACANTE |
|-----------------------------------|--------|--------------|-----------|----------|
| NIVEL DIRECTIVO | | | | |
| Gerente Empresa Social del estado | 085 | 1 | 0 | 1 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | | |
| Profesional universitario | 219 | 1 | 1 | 0 |
| Enfermero | 243 | 1 | 1 | 0 |
| Profesional área de la Salud | | 2 | 1 | 1 |
| NIVEL TECNICO | | | | |
| Técnico administrativo | 367 | 2 | 2 | 0 |
| Técnico área de la salud | 323 | 1 | 1 | 0 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | | |
| Auxiliar administrativo | 407 | 2 | 2 | 0 |
| Auxiliar área de la salud | 412 | 7 | 3 | 4 |
| TOTAL PLANTA DE CARGOS | | 17 | 11 | 6 |

| | | |
|--|---|--|
| Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga | Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega | Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez |
| Cargo: Responsable Talento Humano | Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia | Cargo: Gerente |
| Fecha: Enero 2023 | Fecha: Enero 2023 | Fecha: Enero 2023 |



**PLAN DE ANUAL DE VACANTES 2023
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**MACROPROCESO APOYO
PROCESO GESTIÓN HUMANA**

| |
|------------------------|
| CODIGO |
| MA-GH-APE-PL002 |
| VERSIÓN |
| V02-Ene2023 |

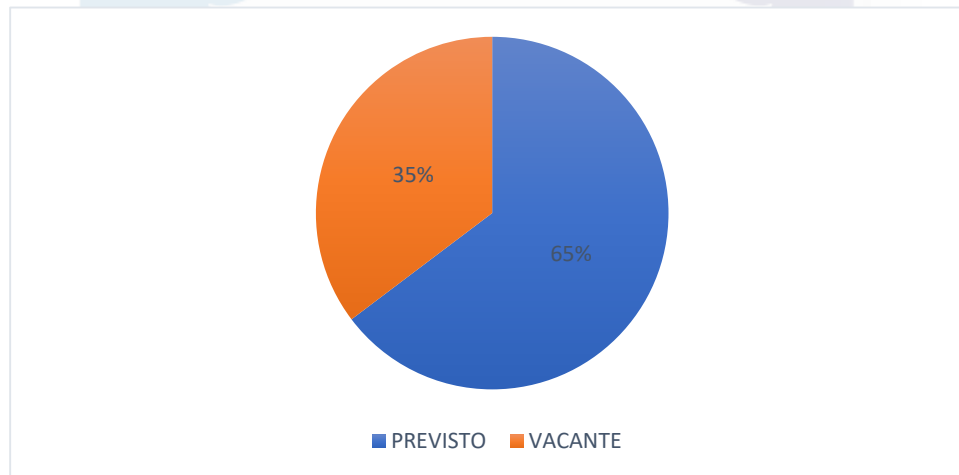
5.2 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

La planta de personal del Hospital, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel Asistencial con un 53%, del total de la planta:

| NIVEL | CANTIDAD | PERIODO FIJO | CARRERA ADMINISTRATIVA | PROVISIONALIDAD |
|--------------|-----------|--------------|------------------------|-----------------|
| DIRECTIVO | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ASESOR | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ASISTENCIAL | 9 | 0 | 5 | 4 |
| PROFESIONAL | 4 | 0 | 1 | 3 |
| TECNICO | 3 | 0 | 1 | 2 |
| TOTAL | 17 | 1 | 7 | 9 |

5.3 Planta de personal provista

De los 17 empleos que componen la planta de personal del Hospital, se encuentran provistos 11 empleos, lo que equivale a un 65% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2022 se encontraban vigentes 6 vacantes (35%).



5.4 Cargos planta personal vacantes

| CARGOS VACANTES EN ENCARGO | CODIGO | CANTIDAD |
|----------------------------|--------|----------|
| Gerente | 085 | 1 |
| TOTAL | | 1 |

Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga

Cargo: Responsable Talento Humano

Fecha: Enero 2023

Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega

Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia

Fecha: Enero 2023

Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2023



**PLAN DE ANUAL DE VACANTES 2023
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

**CODIGO
MA-GH-APE-PL002**

**MACROPROCESO APOYO
PROCESO GESTIÓN HUMANA**

**VERSIÓN
V02-Ene2023**

| CARGOS VACANTES NO PROVISTOS | CODIGO | CANTIDAD |
|--|--------|----------|
| auxiliar área de salud | 412 | 4 |
| profesional universitario área de la salud | 237 | 1 |
| TOTAL | | 5 |

| CARGOS VACANTE EN PROVISIONALIDAD | CODIGO | CANTIDAD |
|--|--------|----------|
| auxiliar administrativo | 407 | 2 |
| técnico administrativo | 367 | 1 |
| profesional universitario financiera | 219 | 1 |
| profesional universitario área de la salud | 237 | 1 |
| profesional enfermero | 243 | 1 |
| auxiliar área de salud | 412 | 2 |
| técnico área de la salud | 323 | 1 |
| TOTAL | | 9 |

6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1 Metodología de la provisión

Gestión de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Departamental San Rafael, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

6.2 Determinación de la viabilidad presupuestal

El área de Presupuesto y contabilidad efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Elabora: Yelisa Jiménez Arteaga

Cargo: Responsable Talento Humano

Fecha: Enero 2023

Revisa: Adriana Tobías Oliver / Juan F. Ortega

Cargo: Líder de Calidad / Asesor de Gerencia

Fecha: Enero 2023

Aprueba: Diana Esther Celedón Sánchez

Cargo: Gerente

Fecha: Enero 2023



6.3 Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, deben ser reportada a la comisión nacional del servicio para que se realice el proceso de selección mediante concurso de mérito, los empleos públicos se podrán proveer de manera nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

6.4 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

6.5 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de Gestión de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

6.7 Posibles vacantes próximas por edad de jubilación

En el marco de la Estrategia Incentivos, Estímulos y Reconocimientos/programa de Orientación al Retiro, se determinan dos estatus pensionales:

Prepensionado: Servidores Públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo.

A corte de 31 de diciembre de 2022, se consideraron para el presente estudio 3 servidores que aún



no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional, para un total de 3 servidores próximos a pensionarse

6.8 Retiros de servidores en el 2022

Durante el año 2022 en el Hospital Departamental San Rafael, se logró el retiro de una funcionaria en el empleo de profesional universitario área de la salud – Nutrición por edad de retiro forzoso.

7. Bibliografía

1. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf
2. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.
3. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Plan_anual_vacantes_v1.pdf/c80b4124-df19-b09d-4f29-3146086820de?t=1612151808128