

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 1 de 15

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2024
HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE**

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	10/04/2018	Aprobación Inicial
2	28/01/2019	Actualización
3	23/01/2020	Actualización Ítem 5, 6, 7, 1
4	28/01/2021	Actualización Ítem 1, 4, 5, 7, 1.
5	20/01/2022	Actualización Ítem 1 ,2, 3, 4, 7
6	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento
7	25/01/2024	Se unifica el Plan Anual de Vacantes con el Plan de Previsión de Recursos Humanos en un solo documento

Elaboró: Profesional universitario de talento humano	Actualizó: Vianey Urbano Joven	Revisó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Cargo:	Cargo: Profesional universitario de talento humano	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Fecha: 07/04/2018	Fecha: 24/01/2024	Fecha: 25/01/2024	Fecha: 25/01/2024

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 2 de 15

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos específicos.....	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	6
3.1. Actividades de Seguimiento a la Planta de Personal.....	7
4. PLAN ANUAL DE VACANTES HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE	7
4.1. Actividades Prioritarias	8
5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8
5.1. Provisión de empleos de carrera	10
5.2. Actividades Prioritarias	10
6. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
7. APROPIACIÓN DE PRESUPUESTO.....	11
8. INDICADOR Y EVALUACIÓN	12
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024	14
10. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 3 de 15

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos disponibles de carrera administrativa, con el fin de utilizarlo como insumo para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez estos se generen en el Hospital (no se contemplan las vacancias temporales). También facilita la planeación de los concursos de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De igual manera, la Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece la Previsión de Recursos Humanos como un instrumento de Ordenación del Empleo Público, cuyo alcance es:

- a) Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificar 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) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde con 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

JUSTIFICACION

Los anteriores planes se consolidan en este documento teniendo en cuenta que el de vacantes se toma como insumo para poder identificar acciones a seguir relacionadas con la previsión del Recurso Humano en el Hospital San Juan Bautista. Y tomando como referencia la ley 909 de septiembre de 2004, en el Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”; como son planes complementarios el uno del otro.

El “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”.

En ese entendido, con el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, el Hospital podrá planear la administración de su talento humano, teniendo en cuenta las vacantes de carrera administrativa que se encuentran disponibles para ser ofertadas en las convocatorias (vacantes definitivas), y el cálculo de los empleos necesarios que requiere el Hospital para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, y la estimación de sus costos.

Este Plan se desarrolla en cumplimiento de lo estipulado en la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 4 de 15

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Hospital San Juan Bautista, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar los empleos vacantes de los cargos de la planta de personal del Hospital San Juan Bautista, mediante la estructuración de una base de datos durante la vigencia 2024
- Gestionar acciones en articulación con la CNSC para la provisión de los empleos vacantes mediante concurso de méritos en la modalidad de abierto y ascenso.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación entre otros, mientras se adelanta el concurso de méritos.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 5 de 15

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	APLICACIÓN
Constitución Política	Artículos 52.54.57.y 70 concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas
Decreto 1083 de 2015	<p>Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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”.</p> <p>Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.</p> <p>Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.</p> <p>Artículo 2.2.22.3.14 establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”</p>
DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública (integral)
Circular	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 6 de 15

NORMA	APLICACIÓN
201610000000057 de 2016	administrativa-concurso de méritos
Circular 20181000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
DECRETO 612 DE 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. 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.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

El Hospital San Juan Bautista E.S.E cuenta con una planta de personal global conformada por 102 cargos como se describe a continuación:

CÓDIGO	GRADO SALARIAL	NIVEL	DENOMINACIÓN	# DE CARGOS
ADMINISTRACIÓN				
085	20	Directivo	Gerente ESE	1
105	4	Asesor	Asesor oficina de control interno	1
219	14	Profesional	Profesional universitario (R. Fin y Físicos- R. Humanos)	2
314	13	Técnico	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
367	13	Técnico	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2
367	16	Técnico	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
425	22	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	1
407	18	Asistencial	Auxiliar Administrativo (auditoría medica)	1
407	22	Asistencial	Auxiliar Administrativo (RH, Contaba. Cartera, Cinterno)	5
480	11	Asistencial	Conductor TRABAJADOR OFICIAL	1
TOTAL ADMINISTRACIÓN				17
OPERACIÓN				
211	16	Profesional	Médico general - 8 horas	4
211	16	Profesional	Médico general - 4 horas	2
214	14	Profesional	Odontólogo	1
217	9	Profesional	Profesional servicio social obligatorio (bacteriología)	1
217	12	Profesional	Profesional servicio social obligatorio (enfermería)	1
217	14	Profesional	Profesional servicio social obligatorio (odontología)	1
217	16	Profesional	Profesional servicio social obligatorio (medico)	5
237	9	Profesional	Profesional universitario área salud (Terapeuta)	1
237	9	Profesional	Profesional universitario área salud (Optómetra)	1
242	13	Profesional	Profesional especializado área salud (Bacterióloga)	1
242	18	Profesional	Profesional especializado área salud (Coord. Médico)	1
243	12	Profesional	Enfermero	1
244	13	Profesional	Enfermero especialista	1
323	13	Técnico	Técnico área salud (imágenes diagnosticas)	1

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 7 de 15

CÓDIGO	GRADO SALARIAL	NIVEL	DENOMINACIÓN	# DE CARGOS
407	18	Asistencial	Auxiliar Administrativo (facturación)	4
407	22	Asistencial	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
407	20	Asistencial	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
412	18	Asistencial	Auxiliar área salud (enfermería)	44
412	11	Asistencial	Auxiliar área salud (ETV)	2
412	18	Asistencial	Auxiliar área salud (farmacia)	2
412	22	Asistencial	Auxiliar área salud (estadística)	1
412	18	Asistencial	Auxiliar área salud (odontología e higiene oral)	2
470	9	Asistencial	Auxiliares servicios generales TRABAJADOR OFICIAL	6
TOTAL, OPERACIÓN				85
TOTAL, GENERAL PLAN DE CARGOS 2023				102

Los 102 cargos que conforman la planta de personal se encuentran distribuidos de la siguiente manera de acuerdo con su naturaleza:

NATURALEZA	NIVEL	# CARGOS	SUBTOTAL
Carrera Administrativa	Profesional	15	85
	Técnico	6	
	Asistencial	64	
Periodo Fijo	Directivo	1	10
	Asesor	1	
	Profesional	8	
Trabajadores Oficiales	Asistencial	7	7
TOTAL		102	102

3.1. Actividades de Seguimiento a la Planta de Personal

El área de Talento Humano debe estructurar una base de datos para realizar el debido seguimiento al comportamiento de la planta de personal que incluya la siguiente información:

- **Caracterización del empleo:** código, grado, nivel, denominación, naturaleza, tipo de vinculación, números de cargos, asignación básica.
- **Ubicación Funcional:** Área funcional donde se ubica el empleo, proceso al que pertenece
- **Vacancias:** Identificación de vacantes definitivas y temporales por niveles jerárquicos, para disponibilidad permanente de la información y enviar a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de empleos por concurso de mérito.
- **Caracterización de los servidores públicos:** Información actualizada de los empleados que incluya datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se debe actualizar cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

4. PLAN ANUAL DE VACANTES HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos disponibles de carrera administrativa, con el fin de utilizarlo como insumo para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez estos se generen en el Hospital (no se contemplan las vacancias temporales). También facilita la planeación de los concursos de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

De los 85 empleos de carrera administrativa, con corte al 31 de diciembre de 2023 se encontraban 36 empleos vacantes como se observa a continuación:

NATURALEZA	NIVEL	# VACANTES DEFINITIVAS	SUBTOTAL
Carrera Administrativa	Profesional	6	36
	Técnico	4	
	Asistencial	26	

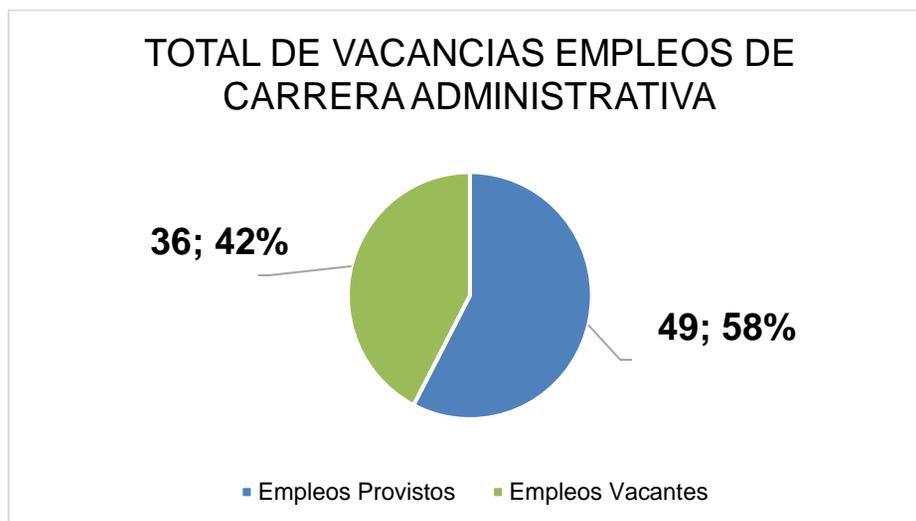
Del total de empleos vacantes identificados 36 son vacantes definitivas, adicionalmente se cuenta con 2 (dos) vacantes temporales por corresponder a empleos cuyos titulares se encuentran ejerciendo funciones de otro empleo mediante la modalidad de encargo:

NATURALEZA	TIPO VACANTE	CANTIDAD	TOTAL
Carrera Administrativa	Definitivas	36	38
	Temporales	02	

4.1. Actividades Prioritarias

De lo anterior se observa que, del total de 85 cargos de carrera administrativa, el 42% se encuentran en vacancia definitiva por lo cual se hace indispensable gestionar con la CNSC la provisión de los empleos vacantes mediante concurso de méritos en la modalidad de abierto y ascenso, por ello es imprescindible adelantar las siguientes acciones:

- Actualizar la información de vacantes en la plataforma SIMO 4.0 u otras que disponga la Comisión Nacional del Servicio Civil para facilitar los trámites y/o etapas de los concursos de méritos.
- Actualizar los retiros de servidores públicos en el Registro Público de Carrera Administrativa.



5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece la Previsión de Recursos Humanos como un instrumento de Ordenación del Empleo Público, cuyo alcance es:

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

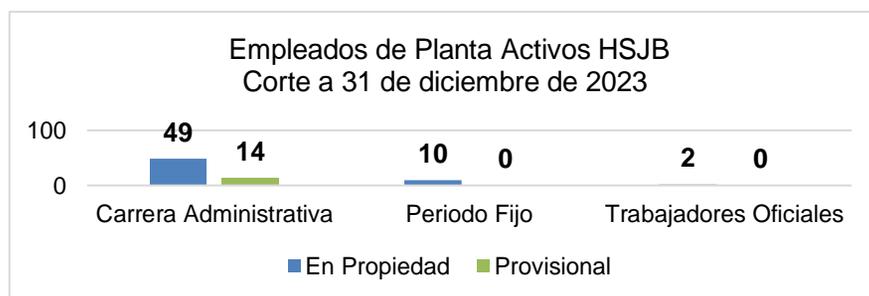
- b) Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

En ese entendido, al contar con la identificación de vacantes de carrera administrativa que se encuentran disponibles para ser ofertadas en las convocatorias (vacantes definitivas), se puede realizar el cálculo de los empleos necesarios que requiere el Hospital para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, y la estimación de sus costos.

A continuación, se presenta el estado de la planta Global de Personal del Hospital San Juan Bautista, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2023.

ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA GLOBAL DE PERSONAL HSJB							
NATURALEZA	NIVEL	TITULAR	ENCARGO	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTE TEMPORAL	SUB TOTAL	TOTAL
Carrera Administrativa	Profesional	9	0	6	0	15	85
	Técnico	2	1 (Ésta NO se suma en el subtotal porque es una de las vacantes definitivas)	4	0	6	
	Asistencial	36	1 (Ésta NO se suma en el subtotal porque es una de las vacantes temporales)	26 (14 están provistas en modalidad de provisionalidad)	2	64	
Periodo Fijo	Directivo	1	0	0	0	1	10
	Asesor	1	0	0	0	1	
	Profesional	8	0	0	0	8	
Trabajadores Oficiales	Asistencial	2	0	5	0	7	7
TOTALES		61		41		102	102

Del total de 102 empleos de planta, con corte a 31 de diciembre de 2023, se encontraban provistos 75 cargos así:



En cuanto a los empleos vacantes de carrera administrativa, se observa que con corte a 31 de diciembre de 2023 se cubrieron de manera temporal de la siguiente manera:

PROVISIÓN TEMPORAL DE LAS VACANTES HSJB	
ESTADO DEL EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	20
EN PROVISIONALIDAD	14

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 10 de 15

PROVISTO EN ENCARGO	2
TOTAL VACANTES	36



Esta gráfica permite observar que, del total de las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, el 39% se está cubriendo de manera temporal mediante nombramientos con personal en provisionalidad, y el 56% de las vacantes definitivas están actualmente sin provisión, entendiéndose por vacante definitiva, los cargos que no cuentan con un titular de carrera.

En cuanto a las vacantes NO PROVISTAS, se encuentra que las funciones para algunos de estos se han desarrollado de manera transitoria mediante nombramientos de personal supernumerario cuando así es requerido por necesidades del servicio.

5.1. Provisión de empleos de carrera

La provisión de los Empleos de Carrera Administrativa se efectuará mediante el siguiente procedimiento:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia. (Lo anterior teniendo en cuenta que en la actualidad no se cuenta con listas de elegibles vigentes para la provisión definitiva)
- Aplicar los lineamientos contenidos en la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar un encargo, bien sea porque ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

5.2. Actividades Prioritarias

- a) Identificar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Analizar las necesidades que se presentan en la planta de personal para el presente año, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 11 de 15

6. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que la dinámica organizacional es cambiante, y que en la institución pueden presentarse innumerables eventualidades se puede determinar que las siguientes circunstancias pueden afectar el talento humano.

- **Cambios en la plataforma estratégica:** En un comité de gerencia, verificando el cumplimiento de los objetivos planteados para la vigencia.
- **Cambio en la estructura organizacional:** Estos cambios pueden darse si se modifica el portafolio de servicios ofertados o cambios en la tecnología adquirida.
- **Cambios en el ambiente físico:** La planta física puede cambiar de acuerdo con las necesidades de los servicios que conllevan a la adecuación de espacios. Todos los cambios que impliquen ampliaciones se deben analizar en paralelo con las necesidades del talento humano, para garantizar la prestación del servicio.
- **Cambios en la normatividad:** Las nuevas normas y legislaciones que se relacionan directamente con la gestión del talento humano, pueden afectar la prestación del servicio en cuanto no se analice debidamente el impacto de dichos cambios. Se deben informar oportunamente para brindar una estabilidad en la planeación del personal.

Por lo anterior, el presente plan está sujeto a eventualidades modificaciones de acuerdo con las circunstancias anteriormente expuestas.

7. APROPIACIÓN DE PRESUPUESTO

De acuerdo con la normativa nacional vigente, las entidades públicas deben apropiarse en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias de méritos, basados en la implementación del modelo de agrupación de Entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección.

El Hospital San Juan Bautista debe apropiarse el saldo faltante que corresponde al número total de vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal, multiplicado por el valor de TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS PESOS MCTE (\$3.731.700), por vacante a proveer, conforme a lo previsto en la Circular No. 2022RS003192 del 19 de enero de 2022.

A través de dicha Circular, la CNSC emitió instrucciones para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos, en ella específicamente en el tema de financiación de los procesos instruyó:

“ (...) es deber de las entidades destinatarias de esta circular, en cabeza de sus representantes legales o quien haga sus veces, apropiarse en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de los respectivos procesos de selección que comienzan su planeación a partir del 01 de enero de 2022, en un valor estimado de TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS PESOS MCTE (\$3.731.700) por vacante a proveer (...)”.

No obstante, el valor definitivo se imputará y se reajustará una vez se haya efectuado el proceso de selección y se realice el cierre financiero correspondiente.

Así las cosas, al identificar todos los empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Hospital San Juan Bautista que se encuentren en vacancia definitiva, desde la oficina de talento humano se ha hecho el siguiente cálculo para realizar la apropiación presupuestal conforme al número total de empleos, a efectos de financiar los costos que le corresponden para proveerlos por mérito.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 12 de 15

Una vez surtido el análisis se determina que actualmente el Hospital San Juan Bautista E.S.E de Chaparral Tolima cuenta con treinta y **seis (36)** vacantes definitivas de carrera administrativa, por lo anterior es deber de la Entidad contar con el presupuesto suficiente que permita cubrir los gastos asociados a la realización del concurso de ascenso (30% de los servidores de carrera, equivalente a la selección de **11 empleos**) y los 25 restantes se convocaran a concurso de méritos abierto para proveer el total de 36 definitivas.

A continuación, se presenta la distribución de los empleos de carrera administrativa que deben convocarse a concurso de méritos, correspondientes a vacantes definitivas del Hospital San Juan Bautista con corte al 31 de diciembre de 2023:

CARGOS QUE DEBERÁN SALIR A CONCURSO			
NIVEL	CARGO	EMPLEOS VACANTES	SUBTOTAL
Profesional	Profesional Universitario Talento Humano	1	6
	Médico general – 8 horas	1	
	Médico general - 4 horas	2	
	Odontólogo	1	
	Profesional especializado área salud (CMed)	1	
Técnico	Técnico Operativo	1	4
	Técnico Administrativo Grado 13 (Estadística)	1	
	Técnico Administrativo Grado 16 (Sistemas y Contabilidad)	2	
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	1	26
	Auxiliar Administrativo Grado 18 (Estad-Fact)	2	
	Auxiliar Administrativo Grado 22 (GTH y Fact Hosp)	2	
	Auxiliares Área de la Salud Grado 18 - Enfermería	17	
	Auxiliar Área de Salud Grado 11 - ETV	1	
	Auxiliar Área de Salud Grado 22 - Estadística	1	
TOTAL VACANTES PARA CONCURSO DE MÉRITOS		36	36

El costo estimado del concurso de méritos para la provisión de los 36 empleos vacantes conforme a lo previsto en la Circular No. 2022RS003192 del 19 de enero de 2022, corresponde a un valor aproximado de CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES TRECIENTOS CUARENTA Y UN MIL DOSCIENTOS PESOS MCTE (\$134'341.200)

El 10 de noviembre de 2022 la CNSC profirió la Resolución No. 17868 por un valor de CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$42.000.000) M/CTE, pago que fue efectuado por el Hospital San Juan Bautista E.S.E. el día 25 de noviembre de 2022.

Dentro del presupuesto de la vigencia 2024 del Hospital, se realizó la apropiación presupuestal por valor de NOVENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS DOCE MIL CIENTO SESENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$94'812.165=) para sufragar los costos estimados que conllevan el desarrollo del proceso de selección de las Empresas Sociales del Estado, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y el Decreto No. 051 de 2018.

Con dichas apropiaciones, se prevé dar cumplimiento a las normas de carrera administrativa en cuanto a provisión de empleo público, para las 36 vacantes definitivas identificadas.

8. INDICADOR Y EVALUACIÓN

El indicador que permitirá evaluar el nivel de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos que su vez sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios al mismo se formula así

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 13 de 15

$$\text{Indicador de Cumplimiento} = \frac{\text{Actividades Ejecutadas}}{\text{Actividades Programadas}} * 100$$

El indicador se calificará de acuerdo con los siguientes niveles:

Bajo: Menor a 75
Medio: >=75 y <90
Alto: >=90

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024

No	PLAN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA	CUANDO
1	Vacantes	Actualizar la información de vacantes definitivas en la Oferta Pública de Empleos OPEC	Área de Talento Humano	Página web SIMO 4.0	Febrero 2024 y de manera inmediata cuando se produzca una nueva vacante definitiva.
2	Vacantes	Actualizar información de empleos vacantes de la planta de personal	Área de Talento Humano	Informe Trimestral de Talento Humano	Una vez Finalizado cada trimestre de 2024
3	Vacantes	Verificar que el registro público de carrera administrativa cuente con las novedades de retiros de todos los empleados que ocuparon los empleos que actualmente están en vacancia definitiva	Área de Talento Humano	Página Web RPCA	Febrero 2024
4	Previsión	Crear base de datos "Caracterización del Talento Humano" que incluya la caracterización del empleo, ubicación funcional del empleo, tipo de vacancias y caracterización del servidor público que la ocupa.	Área de Talento Humano	Matriz Excel	Marzo de 2024
5	Previsión	Actualizar la base de datos "Caracterización del Talento Humano"	Área de Talento Humano	Matriz Excel	Cada que se poseione un nuevo servidor o se retire.
6	Previsión	Realizar acercamientos con la CNSC para adelantar concurso de méritos	Área de Talento Humano	Informe Trimestral de Talento Humano	Una vez Finalizado cada trimestre de 2024
7	Previsión	Identificar de manera temprana las futuras vacancias definitivas y analizar sus formas de provisión.	Área de Talento Humano	Informe Trimestral de Talento Humano	Una vez Finalizado cada trimestre de 2024
8	Previsión	Informar a las directivas sobre los costos relacionados con la provisión de empleos para las vacantes que se encuentran definitivas.	Área de Talento Humano	Informe Trimestral de Talento Humano	Una vez Finalizado cada trimestre de 2024

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 7
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Página 15 de 15

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024