

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 1 de 6

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	28/01/2018	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 5, 6 7.1
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 1.4.5.7.1
5	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento
6	11/01/2023	Revisión y actualización general del 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: 10/04/2018	Fecha: 03/01/2023	Fecha: 09/01/2023	Fecha: 11/01/2023

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 2 de 6

INTRODUCCION

El HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE., desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de 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. El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez estos se generen. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2023 y 2024, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

Esta herramienta permite el mejoramiento de los procesos, mantener actualizada la información de los empleos, conocer la situación real de la Entidad en cuanto a su personal, siempre buscando mejorar los procesos de administración del Talento Humano con el desarrollo de procesos de selección a través del mérito, con el fin de vincular al mejor talento humano, para el logro de los objetivos de la Institución Hospitalaria.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 3 de 6

1.OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para la provisión del talento humano en el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE.

1.2 Objetivo Especifico

- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.
- Adelantar en coordinación con la CNSC el proceso de selección a través de concurso de méritos para vincular servidores idóneos y competentes.
- Mantener información actualizada sobre el ingreso y retiro del personal de planta de la Entidad, como estrategias de planeación anual de la provisión del Talento Humano de la Entidad

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes de la planta de personal de la entidad identificando el movimiento anual en esta y definir las vacancias definitivas o temporales.

- Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando la forma de provisión.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 4 de 6

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	OBSERVACION
Constitución política de Colombia	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 2482 de 2012	Por el cual se establecen 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”
Decreto 1227 de 2005	Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”
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>



E.S.E. NIVEL II
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL17

Versión: 6

PLAN ANUAL DE VACANTES

Página 5 de 6

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.

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”.

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”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

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)

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.

	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 6 de 6

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

A continuación, se describe la Planta de Personal actual del Hospital San Juan Bautista:

CODIGO	Grado Salarial	CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005	Nº Cargos
		ADMINISTRACION	
		NIVEL DIRECTIVO	
085	20	Gerente ESE	1
		NIVEL ASESOR	
105	4	Asesor oficina de control interno	1
		NIVEL PROFESIONAL	
219	14	Profesional universitario (R. Fin y Físicos- R. Humanos)	2
		NIVEL TÉCNICO	
314	13	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
367	13	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2
367	16	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
		NIVEL ASISTENCIAL	
425	22	Secretaria Ejecutiva	1
407	18	Auxiliar Administrativo (auditoria medica)	1
407	22	Auxiliar Administrativo (RH, Contaba. Cartera, C'interno)	5
480	11	Conductor TRABAJADOR OFICIAL	1
CODIGO	Grado salarial	CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005	Nº cargos
		OPERACIÓN	
		NIVEL PROFESIONAL	
211	16	Médico general - 8 horas	4
211	16	Médico general - 4 horas	2
214	14	Odontólogo	1
217	9	Profesional servicio social obligatorio (bacteriología)	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio (enfermería)	1
217	14	Profesional servicio social obligatorio (odontología)	1
217	16	Profesional servicio social obligatorio (medico)	5
237	9	Profesional universitario área salud (Terapeuta)	1
237	9	Profesional universitario área salud (Optómetra)	1
242	13	Profesional especializado área salud (Bacterióloga)	1
242	18	Profesional especializado área salud (Coord. Médico)	1
243	12	Enfermero	1

	PE-PE-MIPG-PL17		Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Página 7 de 6

244	13	Enfermero especialista	1
		NIVEL TÉCNICO	
323	13	Técnico área salud (imágenes diagnosticas)	1
		NIVEL ASISTENCIAL	
407	18	Auxiliar Administrativo (facturación)	4
407	22	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
407	20	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
412	18	Auxiliar área salud (enfermería)	44
412	11	Auxiliar área salud (ETV)	2
412	18	Auxiliar área salud (farmacia)	2
412	22	Auxiliar área salud (estadística)	1
412	18	Auxiliar área salud (odontología e higiene oral)	2
470	9	Auxiliares servicios generales TRABAJADOR OFICIAL	6
		TOTAL OPERACIÓN	85
		TOTAL, GENERAL PLAN DE CARGOS 2022	102

Tabla 1, Planta personal actual Hospital San Juan Bautista

5. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL:

El área de Talento Humano cuenta con las siguientes herramientas que le permiten hacer seguimiento al comportamiento de la planta de personal:

- **Planta de personal:** La cual permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global de la Entidad. Con esta información se realizan informes sobre el estado actual de la planta, niveles jerárquicos, códigos, grados asignaciones.
- **Análisis planta Actualizada:** esta matriz contiene la información actualizada de los servidores de la Entidad, donde se relacionan los cargos, Ubicación funcional, proceso al que pertenecen, identificación del empleo número de cargos, Nivel Jerárquico Denominación del empleo, código Grado, Asignación Básica, Naturaleza del cargo, Provisión, Vacantes definitivas o temporales, entre otros datos.

6. PLAN ANUAL DE VACANTES HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES”. Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital San Juan Bautista ESE de Chaparral Tolima, con el fin de establecer
“Documento protegido. Prohibida su reproducción parcial o total”

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 8 de 6

directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

En las tablas relacionadas a continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con corte al 10 de enero de 2023.

Tabla 2. Resumen de vacantes por estado de provisión

ESTADO DEL EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	17
EN PROVISIONALIDAD	15
PROVISTO EN ENCARGO	1
TOTAL	33

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 15 de enero de 2022.

Tabla 3. Cantidad de vacantes por nivel jerárquico:

NIVEL JERARQUICO	N° vacantes definitivas en empleo de carrera
Nivel asesor	0
Nivel Profesional	4
Nivel Técnico	3
Nivel Asistencial	26
Total	33

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 10 de enero de 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

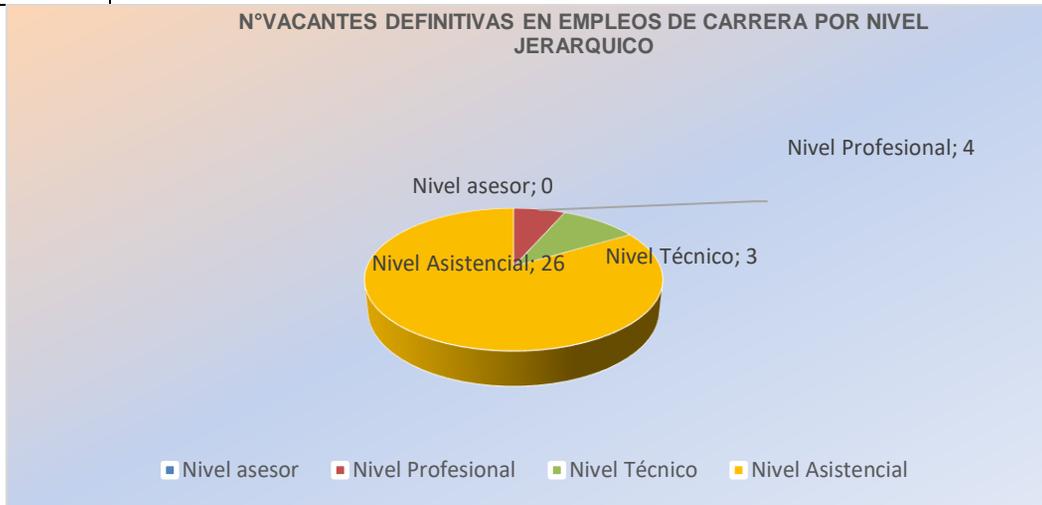


Gráfico 1. Vacantes definitivas en empleo de Carrera por Nivel jerárquico

La grafica 1 contiene los datos reportados del total de las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, entendiéndose por vacante definitiva, los cargos que no cuentan con un titular de carrera, ésta vacante puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

Tabla 4. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad

NIVEL JERARQUICO	N° de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas.
Nivel asesor	0
Nivel Profesional	0
Nivel Técnico	0
Nivel Asistencial	15
Total	15

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 10 de enero de 2023.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 10 de 6



Grafica 2 .Servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas

Actualmente en la Entidad se cuenta con un Servidores Público con nombramiento en Encargo, en vacantes definitivas de Cargos de Carrera (técnico Administrativo).

7.RESPONSABILIDADES

La Oficina de talento Humano del Hospital San Juan Bautista será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cuando se presenten vacantes temporales o definitivas en la planta de personal de la Entidad.

7.1 PROVISION DE EMPLEOS

7.1.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL:

Durante la vigencia del 2021 finalizaron exitosamente 8 funcionarios el periodo de prueba y fueron inscritos en carrera administrativa, producto de la convocatoria 426 de 2016 y se ha actualizado la oferta pública de empleos de concurso en el aplicativo SIMO de la CNSC con las vacantes que han surgido por pensión de jubilación.

El reporte de vacantes permite conocer las necesidades de talento Humano que requiere la Entidad, y es un insumo para la planeación de los concursos.

Así mismo, el Hospital San Juan Bautista, una vez la CNSC solicite información, adelantará las acciones pertinentes para firmar el acuerdo para llevar a cabo el concurso de ascenso y abierto, el cual disminuirá el porcentaje de cargos en provisionalidad que se encuentran vinculados.

Dentro del presupuesto de la Entidad se han hecho las apropiaciones de recursos necesarias para financiar y cubrir los costos del desarrollo del concurso para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en el Hospital, dando

“Documento protegido. Prohibida su reproducción parcial o total”

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 6
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 11 de 6

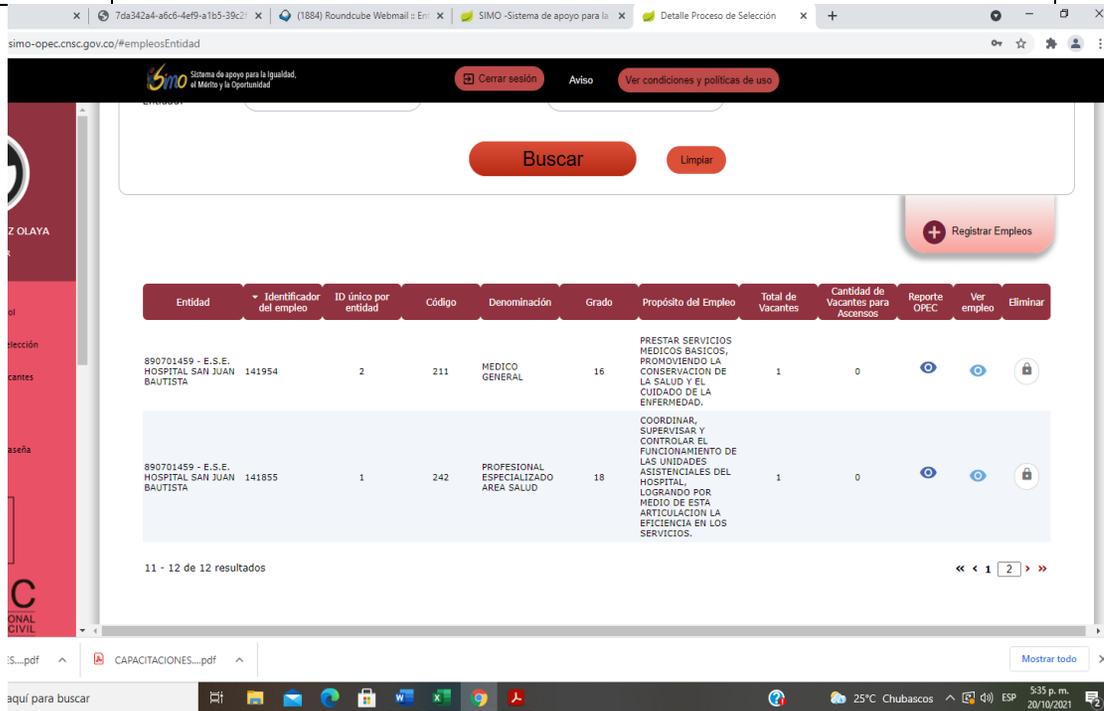
cumplimiento a la normatividad vigente en esta materia.

A continuación, se presenta la distribución de empleos que están listos para salir a concurso,

Tabla 6. Distribución de Empleos

DISTRIBUCION DE LOS EMPLEOS QUE SALDRIAN A CONCURSO			
NIVEL	CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	Numero de servidores
Profesional	Médico general - 4 horas	vacante	2
	Profesional especializado área salud	Vacante	1
	Profesional Universitario Talento Humano	Vacante	1
Subtotal			4
Técnicos	Técnico Operativo	Vacante	1
	Técnico Administrativo		2
Subtotal			3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	vacantes	5
	Auxiliares Are de Salud	Provisional	16
		Vacantes	5
Subtotal			26
TOTAL			33

PLAN ANUAL DE VACANTES

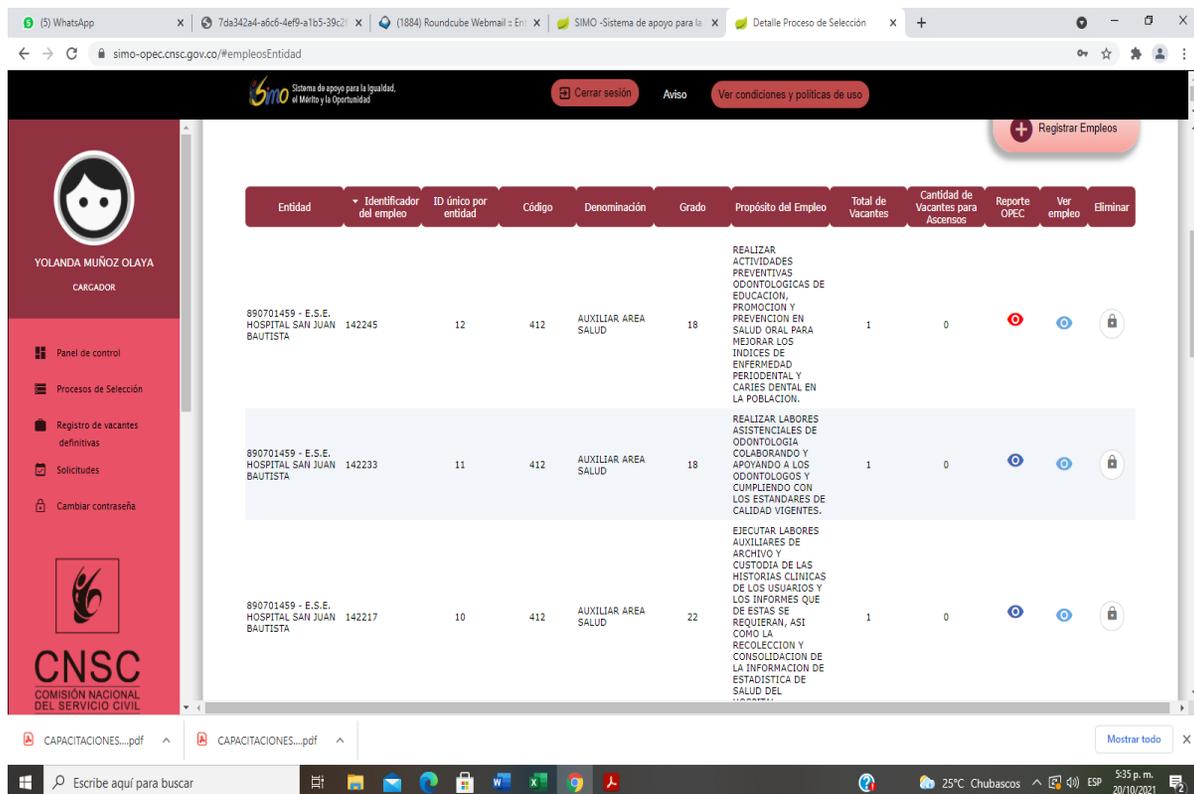


simo-opec.cnsc.gov.co/#empleosEntidad

Buscar Limpia Registrar Empleos

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	141954	2	211	MEDICO GENERAL	16	PRESTAR SERVICIOS MEDICOS BASICOS, PROMOVRIENDO LA CONSERVACION DE LA SALUD Y EL CUIDADO DE LA ENFERMEDAD.	1	0			
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	141855	1	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	18	COORDINAR, SUPERVISAR Y CONTROLAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL, LOGRANDO POR MEDIO DE ESTA ARTICULACION LA EFICIENCIA EN LOS SERVICIOS.	1	0			

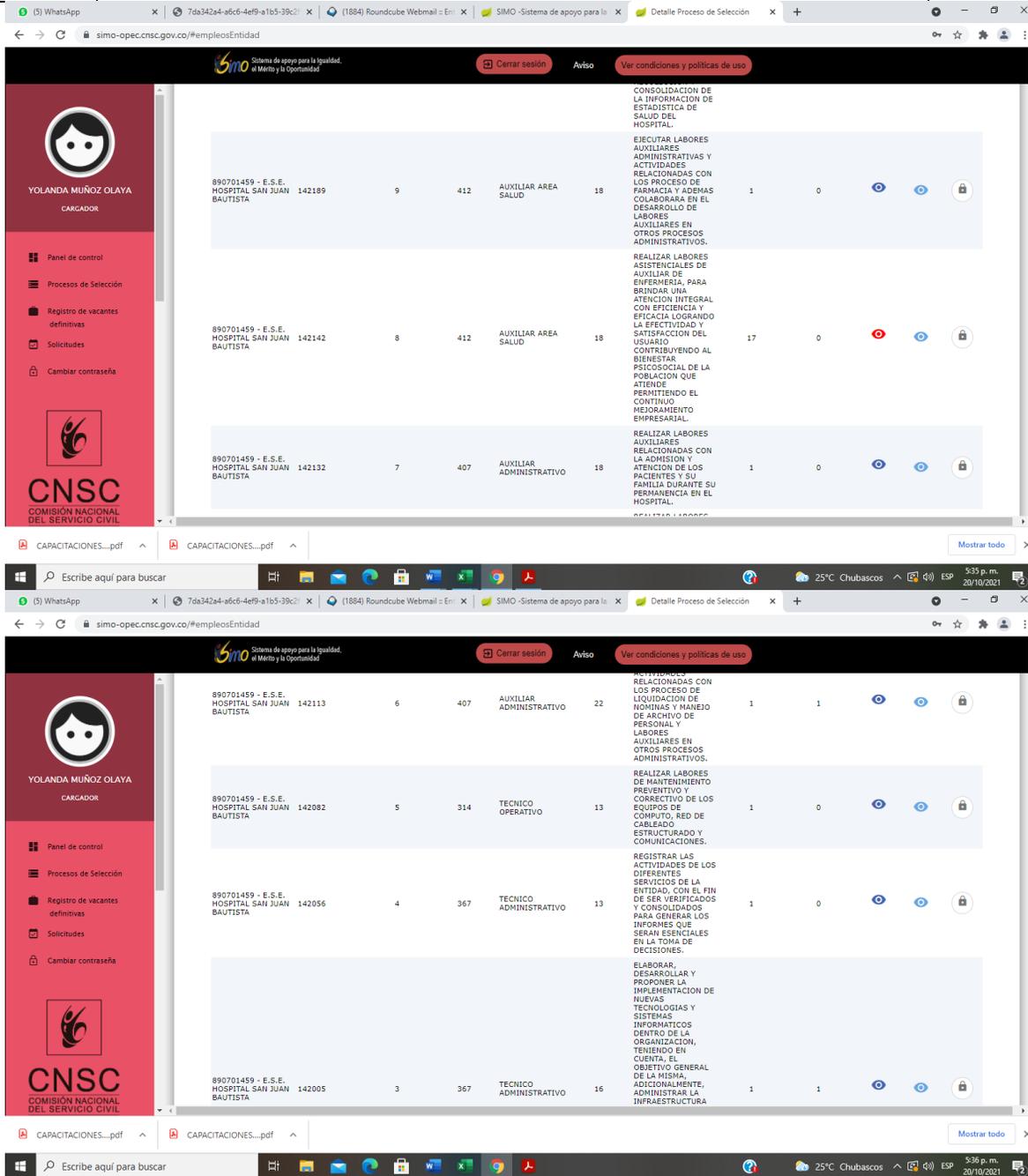
11 - 12 de 12 resultados



simo-opec.cnsc.gov.co/#empleosEntidad

YOLANDA MUÑOZ OLAYA CARGADOR

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	142245	12	412	AUXILIAR AREA SALUD	18	REALIZAR ACTIVIDADES PREVENTIVAS ODONTOLÓGICAS DE EDUCACION, PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD ORAL PARA MEJORAR LOS INDICES DE ENFERMEDAD PERIODONTAL Y CARIES DENTAL EN LA POBLACION.	1	0			
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	142233	11	412	AUXILIAR AREA SALUD	18	REALIZAR LABORES ASISTENCIALES DE ODONTOLOGIA COLABORANDO Y APOYANDO A LOS ODONTÓLOGOS Y CUMPLIENDO CON LOS ESTANDARES DE CALIDAD VIGENTES.	1	0			
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	142217	10	412	AUXILIAR AREA SALUD	22	EJECUTAR LABORES AUXILIARES DE ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS HISTORIAS CLINICAS DE LOS USUARIOS Y LOS INFORMES QUE DE ESTAS SE REQUIERIAN, ASI COMO LA RECOLECCION Y CONSOLIDACION DE LA INFORMACION DE ESTADISTICA DE SALUD DEL	1	0			



Identificación	Nombre del cargo	Código	Salario	Grado	Descripción del cargo	Estado	Acciones	
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	AUXILIAR AREA SALUD	142189	9	412	18	1	0	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	AUXILIAR AREA SALUD	142142	8	412	18	17	0	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	142132	7	407	18	1	0	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	142113	6	407	22	1	1	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	TECNICO OPERATIVO	142082	5	314	13	1	0	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	TECNICO ADMINISTRATIVO	142056	4	367	13	1	0	Ver detalles
890701459 - E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	TECNICO ADMINISTRATIVO	142005	3	367	16	1	1	Ver detalles