
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	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

<b>Elaboró:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Actualizó:</b> Yolanda Muñoz	<b>Revisó:</b> Leidy Novoa N. – Paola Delgado	<b>Aprobó:</b> Comitè MIPG
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Cargo:</b> Enfermeras Calidad	<b>Cargo:</b> Comitè MIPG
<b>Fecha:</b> 10/04/2018	<b>Fecha:</b> 03/01/2022	<b>Fecha:</b> 10/01/2022	<b>Fecha:</b> 20/01/2022

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 2 de 6

## **INTRODUCCION**

El plan anual de vacantes se constituye en un instrumento fundamental en el marco del fortalecimiento de la gestión pública de las Entidades.

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.

### **1.OBJETIVOS**

#### **1.1 Objetivo General**


Establecer y actualizar la información sobre los empleos del Hospital San Juan Bautista con el fin de planificar la previsión de los cargos durante la vigencia fiscal 2022.

#### **1.2 Objetivo Especifico**

- Adelantar en coordinación con la CNSC el proceso de concurso del Hospital San Juan bautista para vincular a través del mérito 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 previsión del Talento Humano de la Entidad

### **2. ALCANCE**

El PVA del Hospital San Juan Bautista permite administrar y controlar los procesos y procedimientos para la provisión de empleos vacantes de la Planta de personal de la Entidad, permitiendo identificar el movimiento anual en la planta de personal e identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 3 de 6

### 3.MARCO NORMATIVO

NORMA	OBSERVACION
Constitución de 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



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

PE-PE-MIPG-PL17

Versión: 5

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

Página 4 de 6

temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”


Decreto 1083 de 2015

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”.

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”.

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”.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 5 de 6

	<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. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.</p>
--	---

## 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
		<b>ADMINISTRACION</b>	
		<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	
085	20	Gerente ESE	1
		<b>NIVEL ASESOR</b>	
105	4	Asesor oficina de control interno	1
		<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	
219	14	Profesional universitario (R.Fin y Físicos- R.humanos)	2
		<b>NIVEL TÉCNICO</b>	
314	13	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
367	13	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2
367	16	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>	
425	22	Secretaria Ejecutiva	1
407	18	Auxiliar Administrativo (auditoria medica)	1



PLAN ANUAL DE VACANTES


407	22	Auxiliar Administrativo (RH, Contab. Cartera, C.interno)	5
480	11	Conductor TRABAJADOR OFICIAL	1
<b>CODIGO</b>	<b>Grado salarial</b>	<b>CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005</b>	<b>N° cargos</b>
		<b>OPERACIÓN</b>	
		<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	
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
244	13	Enfermero especialista	1
		<b>NIVEL TÉCNICO</b>	
323	13	Técnico área salud (imágenes diagnosticas)	1
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>	
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
		<b>TOTAL OPERACIÓN</b>	<b>85</b>
		<b>TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS 2022</b>	<b>102</b>

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

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 7 de 6

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 relaciona los cargos, Ubicación funcional, proceso al que pertenecen, identificación del empleo numero 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 Anal de Vacantes del Hospital San Juan Bautista ESE de Chaparral Tolima, se elabora teniendo en cuenta los lineamientos definidos por la Función Pública y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

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 15 de enero de 2022.

Tabla 2. Resumen de vacantes por estado de provisión

ESTADO DEL EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	14
EN PROVISIONALIDAD	16
PROVISTO EN ENCARGO	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

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	2
Nivel Técnico	3
Nivel Asistencial	25
<b>Total</b>	<b>30</b>

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

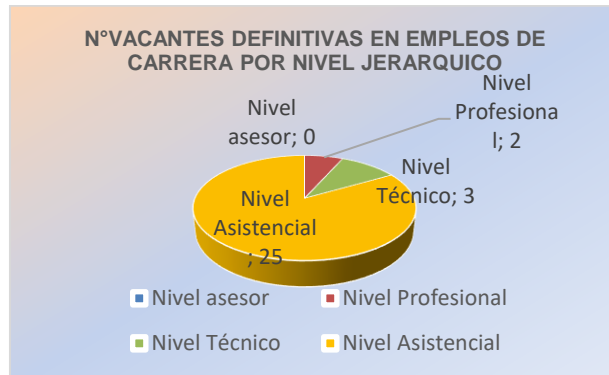


Grafico 1. Vacantes definitivas en empleo de Carrera por Nivel jerárquico


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.

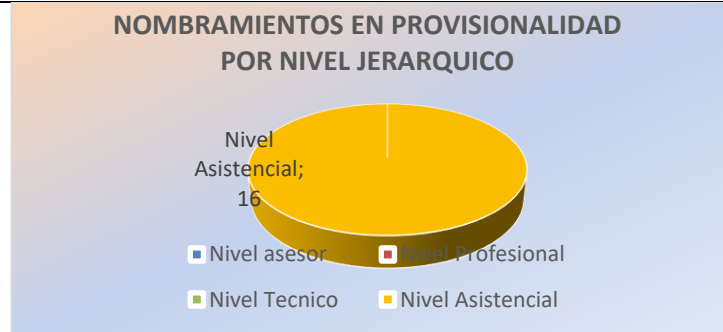
Tabla 4. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad

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	16
Total	16

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



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Página 9 de 6



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

Actualmente la Entidad no cuenta con Servidores Públicos con nombramiento en Encargo, en vacantes definitivas de Cargos de Carrera

## 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.

### 7.1PROVISION DE EMPLEOS


#### 7.1.1PROVISIÓN 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 publica de empleos de concurso en el aplicativo SIMO de la CNSC con las vacantes que han surgido por pensión de jubilación.

Teniendo en cuenta lo anterior . a continuación, se presenta el Estado de la Planta del Hospital San Juan Bautista ESE , el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte a 15 de enero de 2022.

Tabla 5. Estado Actual de la Planta de Personal del Hospital San Juan Bautista (No incluye Trabajadores Oficiales)

Nivel	Tipo de Nombramiento			
	Ordinario	Carrera	Provisional	Vacante
Directivo	1			
Asesor	1			
Profesional	8	13		2
Técnico		3		3

 <b>HOSPITAL</b> <b>SAN JUAN BAUTISTA</b> <b>CHAPARRAL</b> E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>				Versión: 5
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>				Página 10 de 6

Asistencial		39	16	9
Total	10	55	16	14

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, adelantaran 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 hechos las apropiaciones de recursos necesarias para financiar y cubrir los costos del desarrollo del concurso para proveer as vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en el Hospital, dando cumplimiento a la normatividad vigente en esta materia.

A continuación se presenta la distribución de empleos que saldrían 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	1
	Profesional especializado área salud	Vacante	1
Subtotal			2
Técnicos	Técnico Operativo	Vacante	1
	Técnico Administrativo		2
Subtotal			3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	vacantes	4
	Auxiliares Are de Salud	Provisional	16
		Vacantes	5
Subtotal			25
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>