PLAN ANUAL DE VACANTES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2022

INTRODUCCIÓN

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. Hospital San Rafael, esto 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.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, 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 se prestan.

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.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la institución desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, 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.

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Planear las vacantes anuales del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael, con el fin de su las que se prevea las necesidades de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.

b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.

c) Promover de forma definitiva de los cargos vacantes.

AMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la Institución, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

RESPONSABLE

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Jefe de Talento Humano de la institución o a quien haga sus veces.

MARCO NORMATIVO

- El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Rafael Yolombó, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo número 020 del 01 de junio de 1996, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.
- Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: "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. 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".
- Decreto 1083 de 2015, "Articulo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (…) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.".
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capitulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Circular DAFP 201910000000117 Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación la vigencia de la Ley – procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

CONTENIDO

<u>Estado de prepensionados afiliados al regimen de prima media</u>
<u>Segùn informe de consultores asociados de diciembre 2021</u>

1. TERESITA TOBÓN MUNERA: la funcionaria tiene 67 años, se encuentra afiliada a la AFP PORVENIR, y se inició continuó el trámite de solicitud de reconocimiento de pensión.

RESULTADOS: el día 26 de febrero de 2021, se radico solicitud de reconocimiento de pensión ante la AF PORVENIR Seguidamente, la AFP PORVENIR.
ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que la E.S.E de Gómez Plata de respuesta positiva ante los argumentos plasmados en el oficio de petición, en beneficio de la solicitud de pensión de la señora Teresita Tobón (corrección del CETIL).

2. OLGA CECILIA TORO: la funcionaria tiene 58 años de edad y 26 años de servicio a la entidad. Por lo que se proyectó resolución y poder para firma; el día 22 de septiembre 2021, se radico la solicitud de reconocimiento.
   ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones de trámite de reconocimiento de pensión dentro de los términos de ley.
3. MARIA EUGENIA VILLEGAS MUNERA: la funcionaria tiene 57 años de edad y se encuentra afiliada a Colpensiones.
   ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que la servidora allegue el oficio donde se acoge al retiro forzoso, por cuanto no le está interesada en continuar con el trámite de solicitud de reconocimiento de pensión.

<u>Estado de prepensionados del régimen de ahorro individual</u>

1. LUCELLY DEL SOCORRO CARDONA: La funcionaria tiene 62 años de edad, esta afiliada a Colfondos y se iniciara trámite de pensión. RESULTADOS: el día 11 de septiembre de 2021, se solicita nuevamente el envío del poder y resolución para iniciar trámite de pensión ante la AFP COLFONDOS.
   Posteriormente, el día 13 de septiembre de 2021, envían respuesta indicando que, por lo tanto, se solicita oficio donde se acoge al retiro forzoso.
   ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que la servidora allegue el oficio donde se acoge al retiro forzoso establecido por la Ley 1821 de 2016., ya que no cuenta con las semanas para solicitar pensión.
2. MIRIAM DEL CARMEN VASQUEZ: La servidora tiene 61 años, se encuentra afiliada a la AFP COLFONDOS y se envió poder y resolución para iniciar con el trámite de pensión.
   ACCIONES A SEGUIR: La servidora hizo el trámite de traslado de manera particular. Actualmente la entidad no cuenta con ninguna información relacionada con el proceso de pensión.
3. SONIA CEBALLOS VALLEJO: Servidora de 62 años, el día 28 de agosto de 2020, se llevó a cabo audiencia de ineficacia de traslado donde declararon la nulidad de afiliación al Régimen de Ahorro Individual de la señora Sonia y así mismo su traslado a Colpensiones.
   ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que el expediente sea enviado al juzgado de origen para proceder a contabilizar el tiempo que tiene el fondo para trasladar los aportes, y si se surte incumplimiento por parte de este, dará lugar a una petición en virtud al cumplimiento del fallo en segunda instancia.
4. MARTHA LUZ ZULETA OSORIO: La servidora cuenta con 60 años de edad, se encuentra afiliada a COLFONDOS S.A. Le conviene iniciar proceso de nulidad de traslado ya que se encuentra

inmersa en la prohibición y al trasladarse al Régimen de Prima media obtendrá una mejor pensión.
ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que alleguen los poderes debidamente autenticados, para iniciar con el trámite de traslado, mediante las reclamaciones administrativas ante los fondos.

5. GEMMA ROSANA CAMPUZANO ARENAS: La servidora cuenta con 60 años de edad, se encuentra afiliada a COLFONDOS S.A; le conviene iniciar proceso de nulidad de traslado ya que se encuentra inmersa en la prohibición y al trasladarse al Régimen de Prima media obtendrá una mejor pensión.
ACCIONES A SEGUIR: se está a la espera que alleguen los poderes debidamente autenticados, para iniciar con el trámite de traslado, mediante las reclamaciones administrativas ante los fondos.
6. CLAUDIA PATRICIA LOPEZ: La servidora cuenta con 56 años de edad, se encuentra afiliada a PORVENIR S.A, le conviene iniciar proceso de nulidad de traslado ya que se encuentra inmersa en la prohibición y al trasladarse al Régimen de Prima media obtendrá una mejor pensión.
ACCIONES A SEGUIR; Se radicaron en el mes de diciembre,los documentos enn cada uno de los fondos.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento y siguiendo las recomendaciones de Ley.

Plan anual de vacantes

Planta actual la E.S.E. Hospital San Rafael

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	PROVISTOS
Directivo	Gerente Empresa Social del Estado	085	2	1	1
	Subdirector Científico	072	1	1	1
	Subdirector Administrativo y financiero	068	1	1	1
Profesional	PU Gestión del Talento Humano	219	1	1	1
	PU Planeación y Sistemas de información	219	1	1	1
	PU Gestión Logística y Administrativa	219	1	1	1
	PU Coordinador médico	237	4	1	1

	PU Enfermero (a)	243	1	1	1
	Profesional Servicio Social Obligatorio Md	217	3	4	4
Técnico	Técnico Administrativo – Tesorería	367	1	1	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	7	7
	Auxiliar Administrativo	407	2	2	2
	Auxiliar Administrativo – contratación	407	3	1	1
	Auxiliar Área Salud - Informat	412	2	1	1
	Secretario (a)	440	3	1	1
	Auxiliar Área Salud – Droguería	412	1	1	1
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	1	8	3
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	2	8	8
	Auxiliar Área Salud – Enfermería	412	3	4	4
	Auxiliar Área Salud – Odontología	412	1	1	0
TOTAL				47	41

<u>Resumen planta de cargos según tipo de nombramiento</u>

ESE HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ							
PLANTA DE CARGOS DICIEMBRE 2021							
SEGÚN NOMBRAMIENTO							
NIVEL	GRADO		TIPO DE NOMBRAMIENTO				
		DE PERIODO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES	PROVISIONALES	TOTAL FUNCIONARIOS
DIRECTIVO	02	1	0	0	0	0	1
DIRECTIVO	01	0	0	2	0	0	2
PROFESIONAL	01	0	1	0	0	3	4
PROFESIONAL	03	3	0	0	1	0	4
PROFESIONAL	04	0	0	0	0	1	1
TECNICO	01	0	1	0	0	0	1
ASISTENCIAL	01	0	3	0	6	8	17
ASISTENCIAL	02	0	9	0	0	2	11
ASISTENCIAL	03	0	6	0	0	0	6
		4	20	2	7	14	
TOTAL FUNCIONARIOS DE PLANTA							47
FUNCIONARIOS ACTIVOS							40
NUMERO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS							

Observaciones para el plan anual de vacantes

- De la planta total de la entidad, 2 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción, 5 Cargos son de periodo fijo, 20 Cargos son de Carrera Administrativa, 14 cargos están en provisionalidad y 6 cargos se encuentran vacantes vacantes (1 auxiliar área salud – odontología, 5 auxiliares área salud enfermería, 1 cargo profesional de SSO)
- La CNSC por medio del Acuerdo No. 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, por medio del cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de los Empleos de Carrera OPEC, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso interno. Para lo cual la Institución hace el debido reporte en SIMO así:
  1. 1 vacante, Nivel Asistencial, Código 407 auxiliar administrativo, Grado 02, Número OPEC 120609
  2. 1 vacante, Nivel Asistencial, Código 412 auxiliar área salud – Informática, Grado 02. OPEC Número OPEC 120794
- Para el año 2022 a la fecha no se proyectan vacancias temporales.
- Según Notificación de Informe Definitivo de Auditoría Modalidad Regular, enviado por la Contraloría General de Antioquia, luego de Auditoría Modalidad Regular vigencia 2018, en el hallazgo No. 12 Control Interno recomienda:

"…Revisados la justificación y el alcance de éste contrato en los estudios previos, se pueden observar dentro de estos que el contratista cumple con las funciones que normalmente desarrolla un Jefe o Director de Control Interno, incumpliendo con lo anterior al Artículo 8º. De la Ley 1474 de

2011, que modificó el Artículo 1 de la Ley 87 de 1993, sobre designación de responsable del control interno establecidos en su párrafo 2…Lo anterior genera se realicen los análisis técnicos y financieros con el objeto de cumplir el contenido de las diferentes normas relativas al control interno.
Es de anotar que la facultad nominadora del responsable del Control Interno en cumplimiento de la ley 1474 de 2011, correspondiente a la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, es decir el Alcalde o el Gobernador…"

Lo que significa que la Institución debe crear el cargo de Control Interno, en un Nivel Asesor, con nombramiento en Período Fijo, inicialmente por dos años y luego por cuatro años.

- La CNSC mediante Circular Externa No. 0012 del 20 de octubre de 2020, brinda instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO. Sè realozo el cargue en SIMO, de las 20 vacantes definitivas para el nuevo concurso de méritos de las ESE del país; esta pendiente la asignación presupuestal para dicho concurso.
  Además se debe tener en cuenta que *"El no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y demás normas pertinentes".*
- Dentro del Formato del Plan de Acción de MIPG en el 2021 se encuentran las siguientes acciones de mejora relacionadas con el Plan de Vacantes:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Establecer mecanismos de evaluacion	Incluir en el Programa de Atencion	Seguimiento a indicadores de	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"		Proveer vacantes definitivas temporalmente mediante encargos ó nombramientos provisionales eficientemente	El tiempo de cubrimiento de vacantes definitivas se da en dos (2) ó menos meses	Adicional al Plan Anual de Vacantes las fechas límites para hacer el cubrimiento de las mismas según (Diciembre 2020)	La actual Gerencia sugiere congelar el cubrimiento de los 6 cargos pendientes por la llegada de la pandemia generada por la COVID-19, la cual puede ocasionar dificultades financieras
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de personas con discapacidad y dela Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos, en la planta de empleos de la entidad	Vincular el 2% de personas en situación de discapacidad; Vincular el 30% de mujeres en el equipo Directivo, en la Planta de Cargos de la Entidad	Incluir en la Planta de Cargos de la entidad mínimo dos (2) cargos para ser ocupados por personas en situación de discapacidad; y mínimo (1) un cargo en el nivel directivo que sea mujer. (Diciembre 2020)	Se hizo nombramiento de (1) una mujer en el cargo de Subdirectora Administrativa y Financiera; cumpliendo con el 50% de participación de la mujer
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					

Se debe dar cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de personas con discapacidad, en la planta de empleos de la entidad; lo que significa que se debe incluir en la Planta de Cargos de la entidad mínimo dos (2) cargos para ser ocupados por personas en situación de discapacidad, en la próxima modificación de la planta (2022).
Se dió cumplimiento de la Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos; Actualmente se cuenta con 2 cargos de LNR en los que aplica para la Ley, lo que significa que UN (1)cargo está ocupado por una mujer (Subdiretora Administrativa y Financiera) correspondiente al (50%). Y en el caso de ampliación de la Planta se debe cumplir mínimo con el el 30% de participación de la Mujer.

Informe del ultimo proceso modernización de la planta 2018 – 2020

	TOTAL CARGOS	PROVISTOS
ANTERIOR PLANTA 2018	33	25
*Nota: Se suprimió el cargo de técnico administrativo		
NUEVA PLANTA 2019	47	39
PLANTA 2020	47	41

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
04	27/01/2022	Actualización de información del contenido para la vigencia 2022	Angélica Múnera Vasco PU Gestión del Talento Humano