PLAN ANUAL DE VACANTES
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
2024

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Angélica Beatriz Múnera Vasco	Huber Andrés Yépes	Juan Fernando Rivera Usuga
Fecha: 29/01/2024	Fecha: 29/01/2024	Fecha: 23901/2024

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 que se prevean 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

Con respecto a las situaciones de retiro del personal por pensión: Se proyecta la finalización de solicitud de pensión de Teresita Tobón, Doralba Vallejo y Berta Ligia Cano; los demás están sujetos a otros trámites en los fondos de pensiones.

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.

PLANTA DE CARGOS

Nueva Planta actual la E.S.E. Hospital San Rafael, según acuerdo 003 de Junta Directiva, de enero 9 de 2024

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS
DESPACHO DEL GERENTE				
1	Gerente	085	02	1
1	Asesor (Control interno)	105	01	1
4	Jefe de Oficina (Gestión de Internación Medica y Servicios Ambulatorios, Gestión Salud Pública,Gestión Financiera y Gestión administrativa)	006	01	3
PLANTA GLOBALIZADA				
	NIVEL PROFESIONAL			

1	Profesional Especializado Área Salud (Servicios ambulatorios)	222	05	1
3	Profesional Servicio Social Obligatorio	217	04	3
1	Profesional Especializado (Gestión del talento humano)	222	03	1
1	Profesional Especializado (Compras y Suministros)	222	03	1
1	Profesional Especializado (Sistema Obligatorio de la Calidad)	222	03	1
1	Enfermero	243	02	1
1	Profesional Universitario (Facturación)	219	01	1
1	Profesional Universitario (Gestión logística)	219	01	1
1	Profesional Universitario Área Salud (Urgencias e internación médica)	237	01	1
	NIVEL TECNICO			
1	Técnico Administrativo (Tesorería)	367	02	1
2	Técnico Operativo (Almacén-Mantenimiento)	314	01	2
	NIVEL ASISTENCIAL			
1	Auxiliar Administrativo	407	06	1

	(Jurídica)			
3	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de enfermería)	412	05	3
1	Auxiliar Administrativo (Cartera)	407	04	1
1	Auxiliara Área Salud (Información en salud)	407	04	1
1	Auxiliar Administrativo (Facturación)	407	03	1
6	Auxiliar Área salud (Auxiliar de Enfermería)	407	03	6
2	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de enfermería)	412	02	2
7	Auxiliar administrativo	407	02	7
1	Auxiliar Área Salud (droguería)	412	02	1
25	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de enfermería)	412	01	
TOTAL CARGOS	**68**			**42**

RESUMEN PLANTA DE CARGOS SEGÚN TIPO DE NOMBRAMIENTO

ESE HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ							
PLANTA DE CARGOS A ENERO DE 2024							
SEGÚN NOMBRAMIENTO							
NIVEL	GRADO		TIPO DE NOMBRAMIENTO				
		DE PERIODO	INSCRITO EN CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES	PROVISIONALES	TOTAL FUNCIONARIOS
DIRECTIVO	02	1	0	0	0	0	1
DIRECTIVO	01	0	0	3	1	0	4
ASESOR	01	1	0	0	0	0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	05	0	0	0	0	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	0	0	0	0	3	3
PROFESIONAL	04	3	0	0	0	0	3
PROFESIONAL	02	0	1	0	0	0	1
PROFESIONAL	01	0	0	0	0	3	3
TECNICO	02	0	1	0	0	0	1
TECNICO	02	0	0	0	0	2	2
ASISTENCIAL	06	0	1	0	0	0	1
ASISTENCIAL	05	0	3	0	0	0	3
ASISTENCIAL	04	0	0	0	0	2	2
ASISTENCIAL	03	0	7	0	0	0	7
ASISTENCIAL	02	0	3	0	0	7	10
ASISTENCIAL	01	0	0	0	25	0	25
		5	16	3	26	18	
TOTAL FUNCIONARIOS DE PLANTA							68
FUNCIONARIOS ACTIVOS							42
NUMERO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS							

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERÁRQUICO

DIRECTIVO	5
ASESOR	1
PROFESIONAL	11
TÉCNICO	3
ASISTENCIAL	48
TOTAL FUNCIONARIOS	68

ACCIONES DE MEJORA PARA EL PLAN DE VACANTES

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Huber Andrés Yépes	Aprobó: Juan Fernando Rivera Usuga
Fecha: 29/01/2024	Fecha: 29/01/2024	Fecha: 23901/2024

En el Plan de Acción de MIPG en el 2023 se encuentran las siguientes acciones de mejora relacionadas con el Plan de Vacantes:

El tiempo de cubrimiento de vacantes definitivas debe darse en dos (2) ó menos meses, como indicador de una buena práctica gerencial.
Contratar el 2% de personas en situación de discapacidad.
Vincular mínimo el 30% de mujeres en el equipo Directivo, en la Planta de Cargos de la Entidad.

mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | RUTAS FILTRO | RESULTADOS RUTAS

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		Estado de implementación de evaluación desempeño en el SIGEP	Se adquirió el uso de la plataforma de Se realizan los ajustes	Implementar la modulo de evaluación Cumplir con la ley de las tablas	El Sistema Calificación Cumple al 100% de la declaración
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	Contratar estudio técnico para la actualización organizacional, ampliación de la planta y la estructura orgánica, formalización laboral y modificación del manual de funciones (2023)	Se finalizó el estudio técnico para la modernización organizacional, aprobado por Junta Directiva en enero 9 del 2024, pendiente su socialización e implementación.
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 de la Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos, en la planta de empleos de la entidad	Contratar el 2% de personas en situación de discapacidad; Vincular mínimo 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 2023)	Se hizo nombramiento de (1) una mujer en el cargo de Subdirectora Administrativa y Financiera; cumpliendo con el 50% de participación de la mujer. Pendiente discapacidad
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					

Evaluando la eficacia de las acciones implementadas en el plan de mejora a MIPG, encontramos que se finalizó el estudio técnico para la modernización organizacional, aprobado por Junta Directiva en enero 9 del 2024, pendiente su socialización e implementación.

Se debe dar cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de personas con discapacidad; lo que significa que se debe contratar en la entidad, no tiene que ser en la planta de cargos, mínimo dos (2) cargos para ser ocupados por personas en situación de discapacidad en la vigencia 2024.

Se dará cumplimiento de la Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos; ya que en la nueva planta se crearon 4 cargos de LNR en los que

aplica para la Ley, lo que significa que mínimo UN (1) cargo debe ser ocupado por una mujer, correspondiente al (30%).

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 luego de creado el cargo de Control Interno, en el Nivel Asesor, podrá hacer el nombramiento del funcionario, en Período Fijo, inicialmente por dos años y luego por cuatro.

El proceso de difusión de la nueva Planta de cargos y los nombramientos se harán ajustados a la normatividad vigente, para que los funcionarios hagan sus solicitudes respetando sus derechos de carrera.

La oficina de Gestión Humana realizará el debido reporte a SIMO de las nuevas (43) vacantes definitivas, (18) provistas en provisionalidad y (25) pendientes por nombrar. Además la Entidad hará la asignación presupuestal correspondiente para un futuro concurso de méritos.

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".

INFORME DE MOVIMIENTO DE LA PLANTA DESDE 2018 – 2024

DETALLE	TOTAL CARGOS	PROVISTOS
Anterior planta hasta 2018	33	25
*Nota: Se suprimió el cargo de técnico administrativo		
Actualización Planta de Cargos 2019	47	39
Planta de cargos 2020 y 2022	47	41
Planta de cargos 2024	68	42