



**PLAN DE  
DESARROLLO**

**2020 - 2024**

# Plan Anual de Vacantes


## 2021



## **CONTENIDO**

### PRESENTACIÓN

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL
3. MARCO LEGAL
4. OBJETIVO GENERAL
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
6. ALCANCE
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA ESE
  - 7.1. PLANTA PERMANENTE O GLOBAL ACTUAL
  - 7.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS POR NIVELES Y TIPO DE PLANTA
8. DESARROLLO DEL PROGRAMA
  - 8.1. VACANTES ACTUALES
9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

 <p>E.S.E HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

## PRESENTACIÓN

Con el propósito fundamental de que las Entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit, es decir proyectando las entidades a futuro, la Ley No.909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, entregándoles a las unidades de personal de la entidades públicas, la responsabilidad de la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, entre los que se encuentra el plan anual de vacantes, y elaboración de los proyectos de plantas de personal como soporte fundamental del proceso de modernización del empleo Público en Colombia.


### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión. Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, 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 en la ESE. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad. Por lo anterior, la ESE desarrollará el plan anual de vacantes de conformidad con la normatividad que regula la materia y de acuerdo a las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

### 2. MARCO CONCEPTUAL

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La planeación de talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales, por lo tanto, es importante conocer las características principales del personal que labora en la institución y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.


 <p>E.S.E HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan anual de Vacantes.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Marinilla, en aras de seguir el enfoque que la ley dicta, toma el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa, además de brindar la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

Para comprender las situaciones administrativas de los empleos es conveniente, describir los siguientes términos:

- **Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.
- **Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Empleo:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)
- **Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: *"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existe diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública"*.

 <p>E.S.E. HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

- **Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
- **Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Por otro lado, y para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 20153 del sector Función Pública establece:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.



<b>PLAN DE VACANTES</b>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
		Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, del mencionado decreto establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

### 3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla es entre otros, el siguiente:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan 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".	Plan de Vacantes
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 3º, 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.	Plan de Vacantes
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".	Plan de Vacantes
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño



Documento de Apoyo

Código:D-GH-007

## PLAN DE VACANTES

Versión: 02

Vigencia: 13/01/2021

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.	Plan de Vacantes
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015	Plan de Vacantes
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano

Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal.


#### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias se en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

#### 6. ALCANCE

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

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. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

 <p>E.S.E HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla desarrollará el Plan Anual de Vacantes, con base en las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 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.

## 7. SITUACION ACTUAL DE LA ESE

La ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, define a la planta de personal, como el conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa, Periodo, Libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

### 7.1. PLANTA ACTUAL

<b>COD.</b>	<b>Denominación Dec785/05</b>	<b>No. Cargos</b>
<b>085</b>	Gerente Empresa Social del Estado	1
<b>068</b>	Subdirector Administrativo o Financiero	1
<b>105</b>	Coordinador Control Interno	1
<b>219</b>	Profesional Universitario	1
<b>206</b>	Líder programa ( Talento Humano)	1
<b>367</b>	Técnico Administrativo	5.5
<b>407</b>	Auxiliar Administrativo	21
<b>470</b>	Auxiliar Servicios Generales	9
<b>480</b>	Conductor	1
<b>Total Administrativo</b>		<b>41.5</b>
<b>072</b>	Subdirector Científico	1
<b>211</b>	Médico General	18
<b>243</b>	Enfermero	2
<b>237</b>	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)	1
<b>214</b>	Odontólogo	2
<b>323</b>	Técnico Área de la Salud (Regente)	1
<b>323</b>	Técnico Área de la Salud (Rayos X)	1
<b>412</b>	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	20
<b>412</b>	Auxiliar Área de la Salud (APH)	6
<b>412</b>	Auxiliar Área de la Salud (Servicio farmacéutico)	5
<b>412</b>	Auxiliar Área de la Salud (Salud e Higiene Oral)	3
<b>412</b>	Auxiliar Área de la Salud (Vacunador )	2
<b>Total Asistencial</b>		<b>62</b>
<b>Total General</b>		<b>103.5</b>

 <p><b>E.S.E. HOSPITAL MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

## 7.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS POR NIVELES Y TIPO DE PLANTA

NIVEL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	TOTAL	%
Directivo	2	1	3	3%
Asesor	1	0	1	1%
Profesional	2	23	25	24%
Técnico	5.5	2	7.5	7%
Asistencial	21	37	58	56%
Trabajadores oficiales	9	0	9	9%
<b>TOTALES</b>	<b>40.5</b>	<b>63</b>	<b>103.5</b>	
<b>%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>		

## 7.3. DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS POR NATURALEZA DEL CARGO

NATURALEZA DEL CARGO	No. Cargos	%
Libre Nombramiento y Remoción	3	3%
Periodo Fijo	2	2%
Carrera Administrativa	23	22%
Provisionales	66.5	64%
Trabajadores Oficiales	9	9%
<b>TOTAL</b>	<b>103.5</b>	

## 8. DESARROLLO DEL PROGRAMA

### 8.1. VACANTES ACTUALES

#### PLANTA FIJA

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Marinilla, realizó en los términos y modo establecidos los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y no participó en la convocatoria puesto que no cuenta con recursos para financiarlo. En la actualidad la ESE tiene suscrito un Programa de Saneamiento Fiscal y financiero, en consecuencia no tiene forma de sacar a concurso los cargos en provisionalidad, puesto que dentro el presupuesto no se incluyó este rubro.

Los puestos reportados son los siguientes:



Documento de Apoyo

Código:D-GH-007

**PLAN DE VACANTES**


Versión: 02

Vigencia: 13/01/2021

*Tabla. Vacantes para el 2021-1*

Nivel	COD.	GRADO	No. CARGOS	Denominación Dec785/05
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Facturación - cartera)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Tesorería)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Contabilidad y Presupuesto)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Costos y Recursos Físicos)
Técnico	367	1	0.5	Técnico Administrativo (SG-SST)
Asistencial	407	2	10	Auxiliar Administrativo (admisiones - facturación)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (referencia y Contrareferencia)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (atención al usuario)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Gestión Documental)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Archivo clínico)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Gestión de cobro)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Contabilidad y Tesorería)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Recursos físicos - Costos)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Talento Humano)
<b>Total Administrativo</b>			<b>22.5</b>	
Profesional	211	6	13	Médico General
Profesional	243	1	2	Enfermero
Profesional	237	3	1	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)
Profesional	214	1	2	Odontólogo
Técnico	323	2	1	Técnico Área de la Salud (Rayos X)
Asistencial	412	7	13	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)
Asistencial	412	7	6	Auxiliar Área de la Salud (APH)
Asistencial	412	7	2	Auxiliar Área de la Salud (Vacunador )
Asistencial	412	4	5	Auxiliar Área de la Salud (Servicio farmacéutico)
Asistencial	412	4	3	Auxiliar Área de la Salud (Salud e Higiene Oral)
Asistencial	480	3	1	Conductor
<b>Total Asistencial</b>			<b>49.0</b>	
<b>Total General</b>			<b>71.5</b>	


La ESE actualmente cuenta con nombramientos de estos empleos a través de la provisionalidad una vez surtan los concursos de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 <p>E.S.E HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

### PLAN DE TRABAJO

En vista de que la ESE no cuenta con recursos para sacar en la oferta pública de los empleos de carrera administrativa, se adelantarán las acciones que contribuya a mantener provistos los servicios asegurando la satisfacción de las partes interesadas.

QUE	RESPONSABLE	CUANDO	DONDE	PORQUE	COMO	VERIFICACIÓN	
						CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Aplicar procedimiento para la selección de personal de acuerdo con la normatividad vigente.	Técnico administrativo (Talento humano)  Calidad  Control Interno	Quando se requiere	ESE	Cumplimiento de los artículos 14 y 15 de la ley 909 de 2004	Lectura de la normatividad, comparar el procedimiento actual con la normatividad vigente, ajustarlo aprobarlo y realizar el despliegue	Acto administrativo	Documentación del proceso de selección
Revisar y ajustar el estudio de cargas para determinar el exceso o déficit de cargos, como insumo fundamental del estudio de planta temporal	Líderes de procesos y asesora de calidad	Noviembre 2020	ESE	Cumplimiento artículo 21 de la ley 909 de 2004	Capacitar los líderes, preparar instrumentos, levantar carga de trabajo, realizar análisis y preparar informe	Acto administrativo de aprobación	Estudio de planta temporal aprobado

 <p>E.S.E HOSPITAL <b>MARINILLA</b> ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

## 9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará semestralmente mediante un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciaciones y pensiones u ocupación de alguna vacante. Esto quedara documentado en el formato de Excel de seguimiento.

Plan Anual de Vacantes 2021									
<b>Introducción:</b> El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal.									
<b>Objetivo General:</b> Establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal.									
Cargo Vacante	# Cargos	Planta Fija	Nivel				Naturaleza del Cargo	Salario	Observaciones
			Profesional	Técnico	Asistencial	Oficial			