

 <p>Hospital Departamental <b>SANRAFAEL</b> de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p><b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b></p>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	<b>TRD:</b>
<b>PÁGINA: 1 de 10</b>		

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

***OFICINA DE TALENTO HUMANO***

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 2 de 10</b>

## Contenido

1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	OBJETIVO GENERAL .....	4
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
3	MARCO NORMATIVO .....	5
4	ALCANCE .....	8
5	GENERALIDADES .....	8
6	PLANTA DE CARGOS .....	9
7	BIBLIOGRAFIA .....	10

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 3 de 10</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

El talento humano es el activo más importante de toda organización, es así como lo concibe el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG); así como todos los directivos de las entidades públicas del país, puesto que gracias a este es posible el cumplimiento de objetivos. De esta manera se permite entender que el talento humano no se refiere a una oficina, por lo contrario, se refiere a todos los integrantes de la empresa que le devuelven el valor al servicio público.

Bajo la planeación estratégica del talento humano se encuentra la identificación de necesidades de ocupación de áreas o servicios con talento humano idóneo, que sea acorde con las funciones y perfiles de los cargos, está en una constante alineación con las líneas estratégicas las cuales son definidas por la alta gerencia.

En este mismo sentido, la institución debe tener clara su caracterización del talento humano y de esta manera planificar su funcionalidad de acuerdo a la capacidad instalada y su planta de personal. Dicho plan hace parte del plan estratégico y de provisión del talento humano; el cual tiene como finalidad identificar las vacancias definitivas y temporales en el hospital San Rafael, así como su personal activo y determinar las acciones a seguir de acuerdo a su necesidad.

El plan anual de vacantes es una extensión del plan estratégico y provisión del talento humano del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E; de igual manera el plan de vacantes es una herramienta útil para la alta dirección para la toma de decisiones, la identificación de vacantes que pueden ser ofertadas por meritocracia ya sea por medio de convocatoria externa o interna según lo vea conveniente.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 4 de 10</b>

## 2 OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de personal y definir la provisión de los cargos según información de los empleos de carrera administrativa para cubrirlos según los requerimientos de los servicios contando con el talento humano idóneo atendiendo a los procedimientos establecidos por la normatividad.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar la información de la planta de personal ante la Comisión Nacional el Servicio Civil con sus respectivas vacancias.
- Determinar las vacancias definitivas, identificando las características de los cargos de la empresa.
- Diseñar estrategias de provisión del talento humano bajo el principio de la meritocracia en el sector público.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 5 de 10</b>

### 3 MARCO NORMATIVO

#### Decreto 1083 de 2015

Capítulo 2. Vacancia de los empleos

**Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva.** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

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.

**Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal.** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 6 de 10</b>

3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
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.

#### **Capítulo 4.** Actualización de las plantas globales de empleo

**Artículo 2.2.1.4.1.** Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

**PARÁGRAFO 1.** Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

**PARÁGRAFO 2.** Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 7 de 10</b>

PARÁGRAFO 3. Las Empresas Sociales del Estado darán cumplimiento a lo establecido en el presente Capítulo, una vez se expida el régimen laboral especial aplicable a sus servidores públicos.

**Artículo 2.2.1.4.2.** Mesa. Créase la Mesa "Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente".

**Artículo 2.2.1.4.3.** Objeto de la Mesa. La Mesa tendrá por objeto identificar las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de adoptar un cronograma con tareas, responsabilidades y fechas precisas, para que en el término de tres (3) años, en forma progresiva, se continúe dando cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año de 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1), en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo.

**Artículo 2.2.1.4.4.** Integración de la Mesa. La Mesa estará integrada por:

1. El Ministro del Trabajo, o su delegado, quien la presidirá
2. El Ministro de Hacienda y Crédito Público, o su delegado
3. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado
4. El Director del Departamento Nacional de Planeación, o su delegado
5. Ocho (8) representantes de las organizaciones sindicales, uno por cada Central Sindical: CUT, CGT, CTC, UTC, CNT, CSPC, CTU y uno por la federación ÚNETE, firmantes del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos.

PARÁGRAFO 1º. Los integrantes de la Mesa solo podrán delegar su participación en funcionarios del nivel directivo, a quienes se les deberá atribuir la facultad de tomar decisiones en nombre de la respectiva entidad.

Los representantes de las organizaciones sindicales únicamente podrán delegar su participación en la Mesa en el suplente que hayan designado en su instalación.

PARÁGRAFO 2º. A las sesiones de la Mesa, cuando sus integrantes lo consideren necesario, se invitará al representante legal de una determinada entidad u organismo de la rama ejecutiva nacional, al Fiscal General de la Nación o su delegado, al Procurador General de la Nación o su delegado, al Contralor General de la República o su delegado, al Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil o su delegado.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA: 04/01/2021</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>TRD:</b>
		<b>PÁGINA: 8 de 10</b>

#### **4 ALCANCE**

Los procesos de cubrimiento de vacancias aplicarán sólo para los funcionarios públicos de la institución.

#### **5 GENERALIDADES**

El plan anual de vacantes deberá ser descrito según se encuentre la planta de personal del hospital Departamental San Rafael y quedará a disposición de la alta gerencia, subdirección administrativa y científica los cuales deberán actuar de acuerdo a la disponibilidad de personal en el hospital, además de ser información importante para los entes de control al determinar la situación al cubrir las vacancias por medio de meritocracia.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 9 de 10</b>

## 6 PLANTA DE CARGOS

Mediante oficio No. 1497 del 19 de octubre del 2020 se remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la situación actual del hospital frente a los cargos vacantes justificando la razón por la cual no se ha llevado a cabo el proceso de provisión de las vacantes de la empresa y se proyectó el costo que deberá asumir la institución al considerar conceder los cargos por meritocracia. A continuación, se presenta la relación de dicha proyección.

<b>CARGO</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>v/r salario 2020</b>	<b>1.66</b>	<b>x12</b>	<b>VLR CARGOS POR TOTAL CARGOS</b>
Médico Especialista Ginecólogo	2	5.131.483	8.518.262	163.796.937	327.593.875
Médico Especialista Anestesiólogo	1	5.131.483	8.518.262	163.796.937	163.796.937
Médico Especialista Traumatólogo	1	5.131.483	8.518.262	163.796.937	163.796.937
Médico General	2	4.019.662	6.672.639	128.307.611	256.615.222
Profesional Espec. Área Salud	1	2.736.792	4.543.075	87.358.401	87.358.401
Odontólogo	1	4.019.662	6.672.639	128.307.611	128.307.611
Psicólogo	1	2.736.792	4.543.075	87.358.401	87.358.401
Auxiliar Enfermería	10	1.471.025	2.441.902	46.955.118	469.551.180
Auxiliar de Salud Familiar	1	1.349.073	2.239.461	43.062.410	43.062.410
Técnico Administrativo	1	2.223.642	3.691.246	70.978.653	70.978.653
Tecnólogo Laboratorio Clínico	1	1.596.538	2.650.253	50.961.493	50.961.493
Técnico Área de la Salud (Imágenes)	1	1.436.815	2.385.113	45.863.135	45.863.135
Promotora de Salud	8	1.163.137	1.930.807	37.127.333	297.018.664
Auxiliar Administrativo	1	1.231.555	2.044.381	39.311.236	39.311.236
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>39.379.142</b>	<b>65.369.376</b>	<b>1.256.982.213</b>	<b>2.231.574.154</b>

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1</b>	<b>CÓDIGO: TH-AH-PL-04</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>FECHA: 04/01/2021</b>
		<b>TRD:</b> <b>PÁGINA: 10 de 10</b>

## 7 BIBLIOGRAFIA

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/2020-07-30\\_PAV\\_2020.pdf/ed38f86a-b88f-7fda-23ed-6c822247db8d?t=1597354993995](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/2020-07-30_PAV_2020.pdf/ed38f86a-b88f-7fda-23ed-6c822247db8d?t=1597354993995)

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Elaboro: Carol Tatiana Núñez Mosquera – Asesora de talento humano  
 Reviso: Hedilberto Rivadeneira Gutiérrez – Subdirector administrativo  
 Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo – Gerente E.S.E