

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 1 de 6

PLAN ANUAL DE VACANTES

HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

2021

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 2 de 6

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

El plan anual de vacantes se constituye en un instrumento fundamental para administrar y mantener actualizada la información de los empleos con vacancias definitiva permitiendo conocer la situación de la entidad en cuanto a su personal , se cuente con la oferta real de empleos, y se formulan con el fin de lograr una adecuada administración del Talento Humano en la búsqueda permanente de mejorar los procesos de gestión administrativa y la prestación de servicios de la entidad.

1. OBJETIVO

Establecer y actualizar la información de los cargos vacantes de la Entidad hospitalaria como estrategias de planeación anual de la previsión del Talento Humano y proporcionar información actualizada sobre el ingreso y retiro del personal de planta de la entidad, con el fin de garantizar la eficiente prestación del servicio.

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.

3. METODOLOGIA

El plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan Bautista ESE Chaparral Tolima se elabora teniendo en cuenta los lineamientos definidos por la Función Pública y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

4. MARCO JURIDICO

Constitución política de Colombia	Artículos 52.54.57.y 70 concernientes a bienestar y estimulos
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

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021



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

PE-PE-MIPG-PL17

Versión: 3

PLAN ANUAL DE VACANTES

Página 3 de 6

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 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

Elaborado por: Profesional universitario TH

Revisado por: Comité de Calidad

Copia controlada

Aprobado por: Gerente

Fecha de Aprobación: 28/01/2021

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

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”.

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”.

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 registrará 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”.

5. PLAN ANUAL DE VACANTES HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

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 2021.

Tabla 1. Resumen de vacantes por estado de provisión

ESTADO DEL EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	11
EN PROVISIONALIDAD	19
PROVISTO EN ENCARGO	0
TOTAL	30

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 15 de enero de 2021.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 5 de 6

En la tabla 2. Se relacionan la cantidad de vacantes por nivel

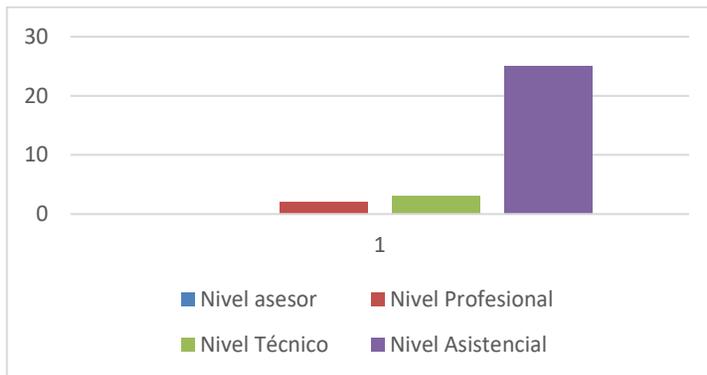
jerárquico: Tabla 2 Reporte de Vacantes definitivas de empleos de

Carrera Administrativa

NIVEL JERARQUICO	N° vacantes definitivas en empleo de carrera
Nivel asesor	0
Nivel Profesional	2
Nivel Técnico	3
Nivel Asistencial	25
Total	30

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 15 de enero/21 .

Grafico 1. Numero de Vacantes definitivas en empleos de carrera



Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

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

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 3. 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 Tecnico	0
Nivel Asistencial	19

Total	19
--------------	-----------

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 15 de enero de 2021.



Grafica 2 .Servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas Esta grafica muestra el número de servidores públicos

NIVEL JERARQUICO	N° de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en Encargo en vacante definitiva
Nivel asesor	0
Nivel Profesional	0
Nivel Técnico	0
Nivel Asistencial	0

Tabla 4. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en Encargo en vacante definitiva de cargo de carrera

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 7 de 6

6. 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. PROVISION DE EMPLEOS

7.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL :

En la vigencia 2020 se nombraron 8 empleos de carrera convocados mediante convocatoria 426 de 2016 , en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, así:

- 7 empleos de Auxiliar Área Salud
- 1 Empleo de Auxiliar Administrativo

Se ha solicitado además a la comisión Nacional del servicio Civil la autorización para hacer uso de las lista de elegibles par el nombramiento de un cargo Auxiliar Área Salud para el área de Farmacia, soliciitiud que fue aprobada y se espera en el 2021 hacer el nombramiento en periodo de prueba.

BITÁCORA DE ACTUALIZACION

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	10/04/18	Todas	Aprobación inicial	Profesional Universitario Talento Humano
02	28/01/2019	todas	Actualización	Profesional Universitario Talento Humano
03	23/01/2020	Item 5, 6 7.1	Actualización	Profesional Universitario Talento Humano
04	28/01/2021	Item 1.4.5.7.1	Actualizacion	Profesional Universitario Talento Humano

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 28/01/2021