PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

1. VALIDACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	APOYO GESTION TALENTO HUMANO	25/01/2023	
Reviso	MERIYEN GÓNGORA MANJARRES	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	
Reviso	ALDO FERNANDO RODRIGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	25/01/2023	
Reviso	JULITH PAOLA BARBOSA CASTILLO	LIDER PLANEACIÓN	25/01/2023	
Reviso	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA SERVICIOS DE SALUD &LIDER CALIDAD	25/01/2023	
Aprobó	JULIA ISABEL MUELLE PLAZAS	GERENTE	25/01/2023	

2. CONTROL DE LA VIGENCIA DEL DOCUMENTO

Tipo de Copia: Controlada ___ No Controlada ___
(Se deben hacer revisiones cada dos años a la fecha de aprobación)
Fecha de revisión 1_____ Vigente SI____ NO____ Fecha de revisión 2_____ Vigente SI__NO____
Fecha de revisión 3_____ Vigente SI____NO_____ Fecha de revisión 4_____ Vigente SI___NO___

3.CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

(Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
25/01/2023	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	PLAN ANUAL DE VACANTES	Actualizacion por Vigencia 2023	1

4. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA SERVICIOS DE SALUD &LIDER CALIDAD	25/01/2023	
COPIA	MERIYEN GÓNGORA	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	

5. INTRODUCCION

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del Talento Humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocado así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da 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

6. OBJETIVOS

Generar estrategias que permitan proveer el talento humano de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

6.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

- -Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA
- -Planear las necesidades del recurso humano, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional
- -Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- -Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

7. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

7.1. RESPONSABILIDADES

Líder de Talento Humano

8. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la **E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA** es el siguiente:
LEY 909 DE 2.004 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 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 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 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.

9. CONTENIDO DEL PLAN

9.1. CLASIFICACON SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES

- Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilado en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

9.2. RESPONSABILIDADES El Grupo de Trabajo de Talento Humano de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

9.3. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP, en especial lo contenido en el documento "Planeación de los Recursos" Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes. El Líder de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una

vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano

b) Semestralmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Subgerente Administrativo y Financiero de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA, para su revisión y presentación ante la Gerente, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

c) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

d) La Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el Subgerente Administrativo, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo. e) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al jefe del área respectiva.

f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos a la Gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

g) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

9.4. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

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 Salazar de Villeta, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá 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, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

9.5. ESTRUCTURA ACTUAL DE LA PLANTA DE LA E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA

La planta de personal aprobada para la E.S.E Hospital Salazar de Villeta está conformada por un total de cuarenta y dos (42) empleados, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Carrera Administrativa (8), Oficiales (3), Directivos (2), Servicio Social Obligatorio (13) y Provisionales (10) y los (6 vacantes pertenecientes a auxiliares área de la salud)

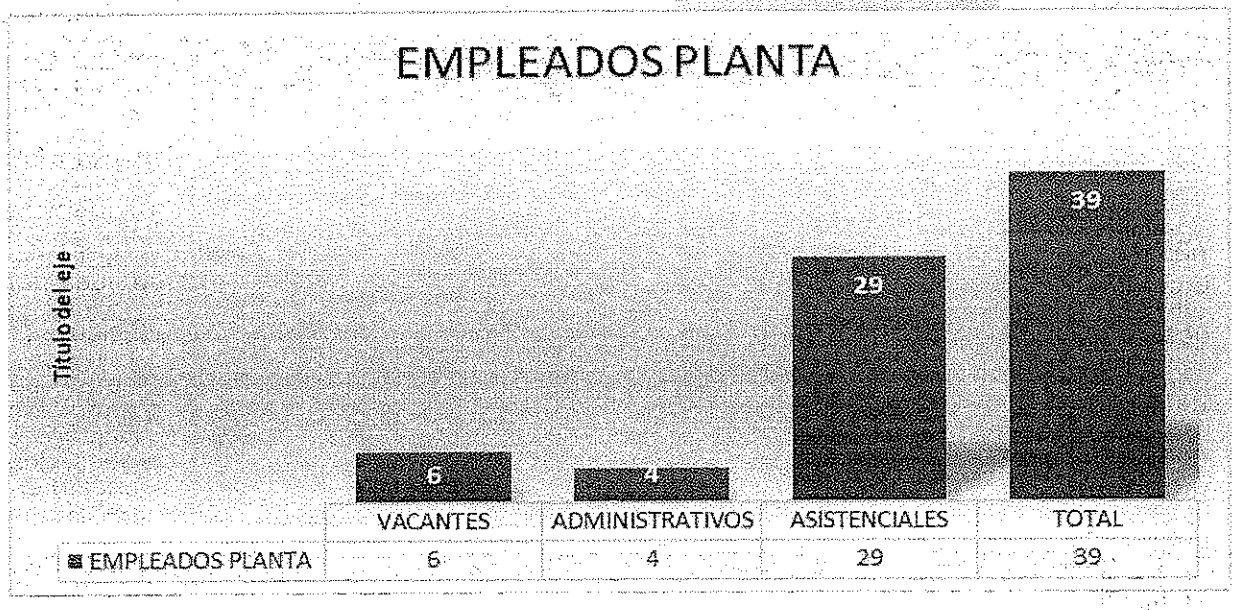
Es de anotar que ocho (8) funcionarios se encuentran inscritos en Carrera Administrativa, tres oficiales.

La Planta de personal está distribuida por nivel jerárquico, siendo el nivel asistencial el que más aporta al total de la planta (76%), seguido del nivel administrativo (10%), vacantes (14%)

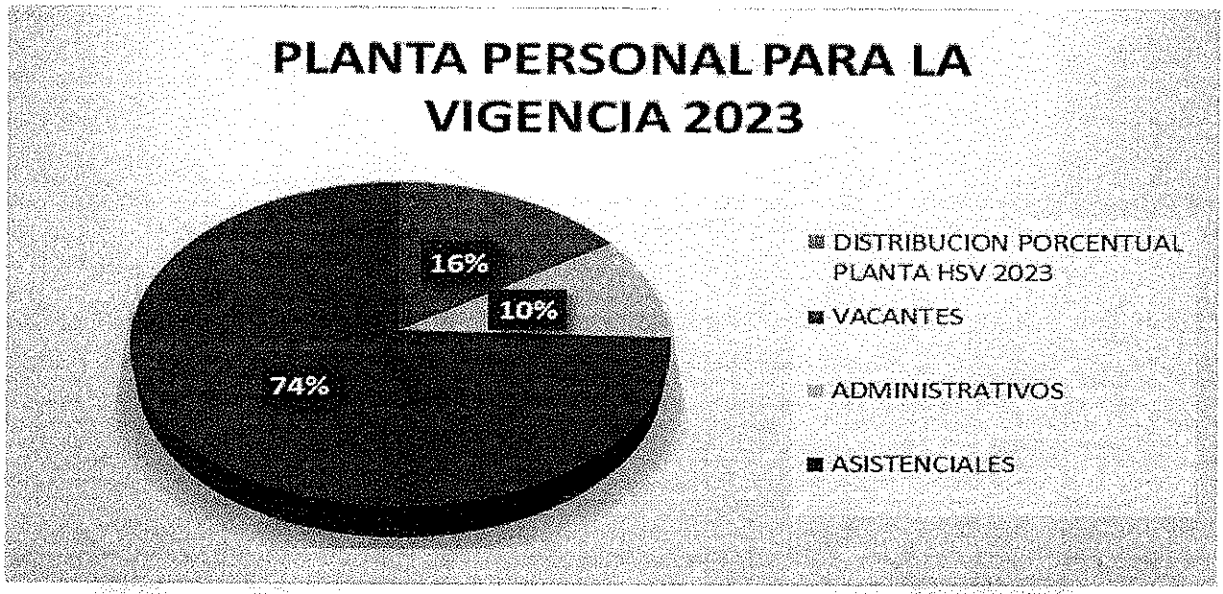
No.	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES		CARGO	COD	GRADO
1	52660117	Muelle Plazas Julia Isabel	AD	Gerente	85	10
2	39625317	Rodríguez Delgado Aldo Fernando	AD	Subgerente Administrativo y Financiero	90	4
3	3.016.497	Gámez Villalobos Camilo	AS	Técnico Área de la Salud (Saneamiento)	323	9P
4	19.380.864	Escobar Gallo Emilio	AS	Auxiliar Servicios Generales	470	
5	20.704.719	Casallas Tovar Blanca Nieves	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
6	20.704.753	Ordoñez González Luz Mery	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
7	21.110.852	Tinoco Colorado Luz Mery	AD	Auxiliar Administrativo	407	7P
8	21.111.124	Góngora Manjarres Luz Miriam	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
9	21.111.208	Herrera Castañeda Elba Esperanza	AD	Auxiliar Administrativo	407	7P
10	21.113.420	Garcia Saldaña Blanca Ruby	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
11	21.113.531	Monsalve Rodríguez Diana Patricia	AS	Auxiliar Área de Salud (Farmacia)	412	7P
12	39.544.169	Leon Sánchez Carmen Zoraida	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
13	43.097.405	Panqueva Hernández Inés	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
14	51.685.378	Corredor Leon María Del Carmen	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
15	52.116.432	Bolívar Leon Sandra Yolima	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
16	52.327.034	Medina Moyano Isabel	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
17	65.752.773	López Uribe Carolina	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
18	79.387.976	Sanabria Plinio	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
19	80.275.801	Murillo Díaz Hernando	AS	Operario	487	
20	80.278.000	Guatavita Galarza Luis Arturo	AS	Operario	487	
21	1.014.265.616	Téllez Mateus Ginet Alejandra	AS	Profesional SSO Enfermera	217	3
22	1.014.278.314	Cala Castillo Duvan	AS	Profesional SSO Odontólogo (la peña)	217	8P
23	1.016.100.586	Villalobos Aguirre Paula Estefanía	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
24	1.018.499.293	Valderrama Rodríguez Cristian Camilo	AS	Profesional SSO Bacteriólogo	217	3
25	1.019.124.217	Peláez Morantes Ricardo Andrés	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P

No.	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES		CARGO	COD	GRADO
26	1.020.811.940	González Orjuela María Paola	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
27	1.053.852.638	Bejar Rivera Laura Fernanda	AS	Profesional SSO Odontóloga (utica)	217	8P
28	1.062.325.971	Mera Banguero Luisa Maria	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
29	1.067.960.325	Peñata Hoyos Melissa Angélica	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
30	1.072.431.901	Velandia Sánchez Isabella	AS	Profesional SSO Medicina (utica)	217	8P
31	1.080.296.467	Palechor Montañez Shanny Norely	AS	Profesional SSO Enfermera	217	3
32	1.136.889.045	Quijano Gómez Laura Valentina	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
33	1.233.897.320	Moya Santamaría Maria Camila	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
6		VACANTES		Auxiliar Área de Salud (Enfermería)		

GRAFICA 1



GRAFICA 2


PLANTA PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2023
16%
10%
74%
DISTRIBUCION PORCENTUAL PLANTA HSV 2023
VACANTES
ADMINISTRATIVOS
ASISTENCIALES