



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Soacha

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18





VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2022 DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS DE SOACHA

	ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
FIRMA				
NOMBRE	Dra. Quely García Sanabria	Ing. Carlos Andrés Bustos Nova	Dra. Niria Janith Guerrero Guerrero	Dra. Alexandra González Moreno
CARGO	Referente Talento Humano	Referente de Planeación	Subgerente Administrativa	Gerente



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Yaguajay

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVOS	4
4. ALCANCE	4
5. CONTROL DE CAMBIOS	5
6. DEFINICIONES	5
7. RESPONSABILIDADES	6
8. PLAN ANUAL DE VACANTES	7
9. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL - 2022	8
10. NORMATIVIDAD	11
11. BIBLIOGRAFÍA	12



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

1. INTRODUCCIÓN

Para la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha es importante a través del área de talento humano establecer lineamientos que permitan la planificación organizacional, como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales mediante acciones para proyectar y suplir las necesidades de personal de la organización.

El artículo 17 de la ley 1009 de 2004, determina que las unidades de personal o quien haga sus veces deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan como alcance:

- ✓ Un cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y
- ✓ La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por lo anterior la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas 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. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

“El Plan Anual de Vacantes a Nivel Nacional y Territorial, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004”.

El plan anual de vacantes de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el Plan Estratégico Institucional.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2022, con ocasión al cumplimiento de la edad o retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL:

Diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

3.2 ESPECÍFICOS:

- Establecer las prioridades del Recurso Humano identificando las necesidades del personal de planta en cada área
- Actualizar la información de las vacantes en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Estimar costo de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Garantizar el adecuado funcionamiento para la provisión o supresión de vacantes.

4. ALCANCE

El Plan anual de Vacantes permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para cada vigencia en la ESE HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS DE SOACHA desarrollando de manera controlada los procesos y procedimientos establecido en la Entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal.

HASTA: Previsión de los cargos vacantes.

“Este documento se acoge a las disposiciones descritas en el protocolo de atención en salud con Enfoque Diferencial AU-PTC-02” de la Institución.

5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
ENERO 2019	1	Creación documento
ENERO 2020	2	Actualización del documento
ENERO 2021	3	Actualización del documento
ENERO 2022	4	Actualización del documento


6. DEFINICIONES

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el 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”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

SERVIDOR PÚBLICO: La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de "servidor público" es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Clasificación según la naturaleza de las 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-18
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

orden nacional se encuentran señalados 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 proyectos. 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 de la rama ejecutiva del orden nacional.

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 pueda 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.

7. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan Institucional de vacantes corresponde a la subgerencia administrativa a través del Coordinador de Talento Humano de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

El Coordinador de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-18
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

8. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.


Este permite programar la previsión 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 previsión, 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. 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.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional mientras se realiza la convocatoria a cargo de la comisión nacional de servicio civil. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta las comunicaciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil a lo largo del periodo, se tiene proyectado ejecutar a mediano y largo plazo el concurso de méritos previa solución al ajuste razonable y disposición de recursos presupuestales para el mismo. El anterior término dado que, la proyección de presupuesto de los gastos de personal de las ESE actuales del Departamento vienen realizándose con base en la Circular 0001 de 2013 del Consejo Superior de Política Fiscal sobre la programación de gastos para presupuestos en el cual se toma como base el valor de los empleos provistos. Situación que deja desfinanciada la provisión de algunos de esos empleos vacantes.

Así mismo, el Departamento de Cundinamarca se encuentra en proceso de reorganización de la red pública de prestadores de servicios de salud, Gobernación de Cundinamarca, Sede Administrativa. Mediante la fusión de las ESE Departamentales en Regiones de Salud; lo cual implica en primera instancia, la viabilidad del documento de redes por parte del Ministerio de Salud y Protección Social para la expedición del acto

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-18
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

administrativo de fusión, con base en las facultades otorgadas por la Asamblea Departamental al Gobernador mediante la ordenanza 007 de 2020, para luego dar inicio a los estudios técnicos que permitan la implementación de las 14 Regiones.

El proceso y los estudios técnicos de la fusión de las ESE Departamentales dará como resultado la organización y plantas de empleos de las nuevas Regiones y solamente con la expedición de los actos administrativos que los determinan se conocerá de manera definitiva los empleos de carrera administrativas vacantes con su descripción en los correspondientes manuales de funciones susceptibles de ser provistos de manera definitiva mediante concurso de méritos.

Por tal motivo, para la presente vigencia se hace análisis de vacancia y se considera concurso de méritos para luego de la creación de la Subred de la que hará parte la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, de la siguiente manera:

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N.º 003 del 11 de junio de 2014. Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

9. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL - 2022

La E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha cuenta con una planta global la cual fue aprobada mediante resolución 184 del 13 de junio de 2016 de la Secretaria de Salud de Cundinamarca y el Acuerdo N.009 de 25 de mayo de 2016 aprobado por la Junta Directiva de la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas descritas así:



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Teseo

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
<u>NIVEL DIRECTIVO</u>			
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	11
3	SUB GERENTE	90	5
1	JEFE OFICINA	6	5
5	SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
<u>NIVEL PROFESIONAL</u>			
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	13P
5	MEDICO GENERAL	211	13P
1	MEDICO GENERAL	211	13P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
3	ODONTÓLOGO	214	10P
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11P
2	ENFERMERO	243	8P
33	SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
<u>NIVEL TÉCNICO</u>			
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6P
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	5P
4	SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO		
<u>NIVEL ASISTENCIAL</u>			
21	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7P
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5P
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2P
4	SECRETARIO	440	6P

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno Hospital Mario Gaitán Yanguas

Investigue antes de sacar copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Soacha

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

40	SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
82	TOTAL EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS DE SOACHA		
No. CONTRATOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR	CODIGO	NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATADAS
7	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8
2	CELADOR	477	8
9	SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		
91	TOTAL PLANTA		

La ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes.

De acuerdo con lo anterior, se identificaron ventitres (23) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

PREPENSIONADOS	
1 AÑO	3
2 AÑOS	3
3 AÑOS	5
CUMPLIDOS (FALTAN SEMANAS)	2
REQUISITOS CUMPLIDOS	10
TOTAL	23

En la actualidad dentro de la planta de personal se encuentran 29 cargos de carrera vacantes, relacionados a continuación:



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Yacajo

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-18

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022


CARGO	GRADO	CODIGO	No. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	11	242	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	1
MEDICO GENERAL (8) HORAS	13	211	3
MEDICO GENERAL (4) HORAS	13	211	1
MEDICO ESPECIALISTA (8) HORAS	16	213	2
MEDICO ESPECIALISTA (4) HORAS	16	213	1
ODONTOLOGO	10	214	2
AUX. AREA DE SALUD	13	412	6
AUX. AREA DE SALUD	7	412	1
SECRETARIA	6	440	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	407	1
RURALES MEDICINA	8	217	4
AUX. SERVICIOS GENERALES			4
TOTAL CARGOS			29

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.

10. NORMATIVIDAD

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”.

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 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 previsión 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 de Vacantes”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-18
		VERSIÓN	4
		VIGENCIA	31/01/2022

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, departamento administrativo de la función pública dirección de empleo público, febrero 29 de 2012.

11. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.