



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022



**Hospital Departamental
Felipe Suárez
E.S.E.**

Su salud, Nuestra razón de ser

SALAMINA-CALDAS

Dirección: Calle 3ª Nro. 9 A - 21
Teléfonos: 8595192-8595196 -Telefax

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

Contenido

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.OBJETIVO.....	4
2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO	4
3.PROPÓSITO	4
4.RESPONSABILIDADES	4
5.ESTRUCTURA DE LA PLANTA	4
5.1. PLANTA TEMPORAL.....	5
5.2. ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL	6
6.REFERENCIA NORMATIVA	8
7.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.....	8
8. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL	9

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

1.INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Área de Talento Humano guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017). Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública¹.

En ese sentido, el Plan Anual de Vacantes, se convierte en el instrumento para actualizar la información de cargos vacantes del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., de tal forma que sea posible mantener un orden que permita la planeación del Talento Humano.

En congruencia, para la elaboración del Presente Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión, se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada planeación y administración de personal al interior de la Institución, considerando las necesidades del servicio, con el propósito de cumplir los objetivos

¹ Plan Anual de Vacantes, Departamento Administrativo de la Función pública

 Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

2.OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Implementar estrategias de previsión de empleos, que permitan evidenciar las necesidades de la Planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

3.PROPÓSITO

Definir la vigencia 2022 los empleos vacantes con el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de Planta.

4.RESPONSABILIDADES

El área de Talento Humano del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y El Plan de Previsión, mantenerlos actualizados cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la Planta de Personal. En el caso del Plan de Previsión, la aplicación es responsabilidad de la Gerencia.

5.ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La planta de personal permanente aprobada del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., está conformada por un total de 12 empleos, distribuidos de la siguiente forma:

DIRECCIÓN GENERAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gerente	085	01

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

NIVEL ASESOR

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Asesor	105	01

PROFESIONAL ESPECIALIZADO

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Profesional especializado	222	03

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Médico General	211	04

ASISTENCIAL

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
2	Auxiliar administrativo	407	04
3	Auxiliar área de la salud (auxiliar de enfermería)	412	05
1	Auxiliar área de la salud (auxiliar información)	412	03
1	Secretario	440	06

SUBTOTAL 7

TRABAJADORES OFICIALES

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
2	Auxiliar de Servicios Generales	412	01
1	Conductor	480	02

5.1. PLANTA TEMPORAL

La Planta Temporal fue creada por el Acuerdo No. 012 de diciembre de 2021, y en la actualidad cuenta con 12 empleos de profesional de servicio social obligatorio. Estos están sujetos a provisión por parte de la Dirección Territorial de salud de Caldas y el Ministerio de Salud y Protección Social.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
12	Profesional Servicio Social Obligatorio	217	03

 Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

5.2. ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

DIRECCIÓN GENERAL

NIVEL DIRECTIVO				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
1	Gerente	085	01	Periodo
NIVEL ASESOR				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
1	Asesor	105	01	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL ESPECIALIZADO				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
1	Profesional especializado	222	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
1	Médico General	211	04	Provisional
ASISTENCIAL				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
2	Auxiliar administrativo	407	04	Carrera Administrativa
3	Auxiliar área de la salud (auxiliar de enfermería)	412	05	Carrera Administrativa
1	Auxiliar área de la salud (auxiliar información)	412	03	Carrera Administrativa
1	Secretario	440	06	Carrera Administrativa
SUBTOTAL	7			
TRABAJADORES OFICIALES				
No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Observación
2	Auxiliar de Servicios Generales	412	01	Trabajador oficial
1	Conductor	480	02	Trabajador oficial

 Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

Una vez verificado el estado actual de la Planta del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la institución, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es decir, Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, se verificó el tipo de nombramiento, ordinario, en Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos provisionales.

En la Planta del Hospital Departamental Felipe Suárez, se encuentran vacantes definitivas, algunas de las cuales no se ajustan en la actualidad a la estructura funcional y misional de la institución, es por esto que se adelantará un estudio técnico para determinar el procedimiento de reajuste de la Planta de Personal y proveer las vacantes definitivas de acuerdo a los lineamientos normativos estipulados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A partir de lo anterior, se determinó que en el Hospital Departamental Felipe Suárez al 1 de enero de 2021 se tienen los siguientes empleos vacantes, en cada uno de los empleos de la planta de personal:

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	No. De empleos Vacantes
Directivo			0
Asesor			0
Profesional			0
Técnico			0
Asistencial auxiliar de enfermería	412	05	1
Asistencial auxiliar de información	412	03	1
Trabajadores oficiales	470	01	1
TOTAL			3

Es importante indicar que, con el fin de cubrir los costos del concurso por cada empleo propuesto del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., debe contar con los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de la respectiva convocatoria. Teniendo en cuenta lo anterior el Hospital, luego de hacer el estudio técnico de reestructuración de la planta de

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

personal, deberá “apropiar en su presupuesto los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias.

Se concluye que un valor estimado de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) por vacante a proveer.

6.REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes y plan de previsión, para los empleos del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. es el siguiente: Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

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 1083 de 2015, Artículo 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”.

7.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado”. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece:

“El artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, quedará así: todo servidor público o empleado que sea funcionario del Estado o que ejerza funciones públicas y que cumpla la edad de 65 años, será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. No obstante, si por decisión libre y voluntaria del mismo, manifiesta al nominador su deseo en el ejercicio de las funciones que venía desempeñando podrá continuar en el cargo hasta cumplir la edad de 70 años.

Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Para abordar estas situaciones, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia. De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentran doce (6) funcionarios en el status de pre pensionados.

8. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El Plan Anual de Vacantes se establece el seguimiento que el área de talento humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo las siguientes acciones:

- **Planta de personal y Planta Temporal:** El área de talento humano cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta de personal y planta temporal. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuales se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 10

en relación con los movimientos que por necesidades del servicio se puedan efectuar dentro de la planta

- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta de personal y planta temporal, así como el tipo de vinculación, nivel, código, y grado que presenta cada servidor de la entidad.
- **Caracterización de la población del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E:** El Área de Talento Humano administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la entidad donde se relacionan los datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y de salud en el trabajo.

Elaboró: Johan Santiago Cardona Echeverri – Profesional Planeación

 Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 11