



2024

PLAN ANUAL DE VACANTES

TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ



REGIÓN DE SALUD
SUR



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-09 V04

Página

1 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

PLAN ANUAL DE VACANTES

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Apoyo Profesional Especializado
Gestión Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTION GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2024**

Aprobación: 25-ENE-2024



PLAN ANUAL DE VACANTES

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 OBJETIVO GENERAL	3
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE.....	4
4. CONTENIDO	4
5. BIBLIOGRAFÍA.....	16
6. ANEXOS	16
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO.....	16
7.1 APROBACIÓN.....	16
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES.....	16
7.3 CONTROL DE COPIAS	16
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	17



PLAN ANUAL DE VACANTES

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2024, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

Por lo anterior, la institución 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. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar y definir estrategias para la provisión del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, para el logro de los objetivos y metas.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer las necesidades de los recursos humanos, identificando las necesidades de personal de planta en cada área
2. Actualizar la información de las vacantes en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
3. Estimar costo de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado
4. Garantizar el adecuado funcionamiento para la provisión o supresión de vacantes
5. Establecer los mecanismos para garantizar la adecuada provisión de las vacantes



PLAN ANUAL DE VACANTES

3. ALCANCE

Desde: El establecimiento de las necesidades del recurso humano para la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá

Hasta: la ejecución de las acciones correspondientes para proveer los cargos vacantes pertenecientes a la planta de personal.

Aplicación: A la totalidad de empleos vacantes definitivos o temporales de la planta considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

4. CONTENIDO

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES" del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2024 se hace necesario la actualización del Manual de Funciones y competencias de los funcionarios vinculados en la Planta Global de la Entidad bajo el contexto la necesidad de articular los nuevos grupos y las metas misionales trazadas como primera instancia, así como el alistamiento al concurso de méritos de los cargos vacantes registrados en la OPEC, proceso a realizarse con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Teniendo en cuenta las comunicaciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil a lo largo de los últimos años, 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 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.

Finalmente, por medio de la Circular 100-002, del 3 de marzo, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció los lineamientos organizacionales para la adecuación de las unidades u oficinas de instrucción y juzgamiento de control disciplinario interno en las entidades públicas. Lo anterior teniendo en cuenta los lineamientos que, a su vez, establecieron las leyes 1952 del 2019 y 2094 del 2021, sobre Código General Disciplinario, en cuanto a organización de estructuras en las entidades públicas con el fin de garantizar la doble instancia en el proceso disciplinario, adecuando las unidades u oficinas existentes que permitan preservar la garantía de la doble instancia, así:

(...)

"ARTÍCULO 14. Modifícase el Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 93. Control disciplinario Interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-09 V04

Página

5 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

PARÁGRAFO 1. *Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.*

PARÁGRAFO 2. *Las decisiones sancionatorias de las Oficinas de Control Interno y de las Personerías serán susceptibles de control por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. (...)*

La entidad recomendó a los representantes legales de los órganos, organismos y las entidades del Estado, en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado; la organización electoral; el sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición; los organismos de control y los órganos autónomos e independientes adelantar una revisión y análisis de sus capacidades institucionales, con el propósito de implementar alternativas que les permita cumplir la ley.

Teniendo en cuenta que el término para dar cumplimiento a las leyes disciplinarias coincidió con las restricciones establecidas en la Ley de Garantías (Ley 996/05), la cual impone restricciones para la provisión de empleos, la E.S.E durante la vigencia de la misma, se permitirá explorar alternativas que permitan dar cumplimiento a los preceptos establecidos, como pueden ser los encargos en los empleos que se llegaran a crear y adecuar los equipos de trabajo adscritos en cada etapa del proceso e instancia. Una vez finalicen las restricciones, se podrán adelantar las fases necesarias para el fortalecimiento de los equipos, a través de la creación de empleos en los roles estrictamente necesarios.

Como consecuencia de lo descrito en precedencia, es necesario modificar la estructura interna de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá para responder a las nuevas dinámicas y procedimientos definidos en el proceso disciplinario interno, para cumplir con el desarrollo de las etapas de instrucción y juzgamiento de dicho proceso, con lo cual se creara la Oficina Asesora Jurídica de la entidad y sus funciones, y a su vez la Oficina de Control Disciplinario Interno y sus funciones.

Así las cosas, para la vigencia 2024, se presenta la caja de herramientas para la modificación de la planta de empleos de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, así como los actos administrativos para la actualización de la organización interna, y la actualización de manual de funciones, incluyendo el cargo de control disciplinario interno y otras modificaciones que puedan surtirse en la creación del mismo.

Por tal motivo, para la presente vigencia se hará análisis de vacancia y se considera concurso de méritos, 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° 003 del 11 de junio de 2014. Para el caso de

Aprobación: 25-ENE-2024



PLAN ANUAL DE VACANTES

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.

METODOLOGIA

Considerando que la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá aún no ha iniciado el proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará así:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Líder de Gestión de Talento Humano.
- Se presentará la vacante a la Gerencia y a la Subgerencia Administrativa, para establecer los lineamientos de la provisión.
- Se verificará que no haya lista de elegibles una vez se surta el concurso de méritos de la Entidad para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Oficina de Gestión del Talento Humano a la CNSC. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar una convocatoria externa.
- La convocatoria del cargo vacante se publicará en los medios internos de publicidad (Intranet, página web y cartelera interna).
- La Entidad priorizará la promoción y el crecimiento de los funcionarios, en el marco de este compromiso, todas las vacantes provisionales, surtirán primero un análisis interno en el que se estudie qué funcionarios cumplirían el perfil y tengan experiencia para el cargo, a partir de ello cada coordinador diseñará criterios de evaluación y selección para luego bajo la discrecionalidad del Gerente se proceda al nombramiento en provisionalidad.
- Surtido el proceso de convocatoria, la oferta pública de empleo enviará las hojas de vida que se ajusten al cargo y junto con las recibidas por otros medios, procederá el Líder de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y emitirá concepto de cumplimiento.
- Certificados los requisitos y efectuadas las entrevistas y/o pruebas, se informará a la Gerencia, a la Subgerencia Administrativa, (mediante una comunicación interna), sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.
- La Oficina de Gestión del Talento humano notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de 10 días para su aceptación. En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.



PLAN ANUAL DE VACANTES

- Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.
- En caso de no aceptar el aspirante, se nombrará al siguiente en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si no es posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente convocados, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

De conformidad con 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.



PLAN ANUAL DE VACANTES

DIAGNOSTICO DE LA ENTIDAD 2024

PLANTA ACTUAL E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ

El Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de Ordenanza No. 026 de marzo 22 de 1996 se transformó en Empresa Social del Estado, entendida en los términos de la Ley 100 de 1993, como una categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Secretaría de Salud de Cundinamarca.

- Mediante Acuerdo 002 de Marzo 11 de 2010, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó establecer la organización Interna de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá y se dictaron otras disposiciones.
- Mediante Acuerdo Resolución No.1599 de abril 13 de 2011, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó se aprobaran los Acuerdos 003, 004, 005 y 006 de abril 12 de 2011.
- Mediante Acuerdo No.003 de abril 12 de 2011, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó se suprimieran unos empleos de la planta.
- Mediante Acuerdo No.004 de abril 12 de 2011, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó se creara una planta de empleos transitoria.
- Mediante Acuerdo No.005 de abril 12 del 2011, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó se estableciera la planta de empleos.
- Mediante Acuerdo 006 de abril 12 de 2011, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, acordó aprobar el Manual Específico de Funciones y Requisitos y Competencias Laborales para los diferentes empleos públicos que conforman la Planta Global de Personal del Hospital.

PLANTA APROBADA PARA INCREMENTO 2023:



PLAN ANUAL DE VACANTES

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRAD	No. HORAS DIARIAS	ASIGNACION BASICA MENSUAL VIGENCIA 2022	% INCRE- MENTO	ASIGNACION BASICA MENSUAL VIGENCIA 2023	TOTAL ASIGNACION BASICA MENSUAL VIGENCIA 2023	TOTAL ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL VIGENCIA 2023
GERENCIA									
GRUPO 001 ADMINISTRATIVO									
1	GERENTE DE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	14P	8	13.690.461	15%	15.744.030	15.744.030	188.928.360
1	JEFE DE OFICINA	006	07	8	7.842.743	15%	9.019.154	9.019.154	108.229.848
2	TOTAL GERENCIA							24.763.184	297.158.208
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA									
NIVEL DIRECTIVO									
1	SUBGERENTE	090	07P	8	7.864.365	15%	9.044.020	9.044.020	108.528.240
NIVEL TÉCNICO									
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	06	8	2.040.735	15%	2.346.845	2.346.845	28.162.140
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P	8	2.576.881	15%	2.963.413	2.963.413	35.560.956
NIVEL ASISTENCIAL									
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07P	8	1.726.783	15%	1.985.800	3.971.600	47.659.200
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	8	1.717.708	15%	1.975.364	1.975.364	23.704.368
1	SECRETARIA	440	06	8	1.680.887	15%	1.933.020	1.933.020	23.196.240
1	SECRETARIA	440	06P	8	1.701.224	15%	1.956.408	1.956.408	23.476.896
8	TOTAL SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA							22.234.262	266.811.144
SUBGERENCIA CIENTÍFICA									
NIVEL DIRECTIVO									
1	SUBGERENTE	090	07P	8	7.864.365	15%	9.044.020	9.044.020	108.528.240
NIVEL PROFESIONAL									
1	MEDICO GENERAL	211	13P	8	5.677.651	15%	6.529.299	6.529.299	78.351.588
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	06	8	3.424.230	15%	3.937.865	3.937.865	47.254.380
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	219	06	8	3.424.230	15%	3.937.865	3.937.865	47.254.380
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	07P	8	3.627.857	15%	4.172.036	4.172.036	50.064.432
5	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	02	8	2.623.926	15%	3.017.515	15.087.575	181.050.900
1	ENFERMERO	243	08P	8	3.977.583	15%	4.574.220	4.574.220	54.890.640
NIVEL ASISTENCIAL									
1	AUXILIAR ÁREA SALUD (CAMILLERO)	412	02P	8	1.351.579	15%	1.554.316	1.554.316	18.651.792
2	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	07	8	1.717.708	15%	1.975.364	3.950.728	47.408.736
6	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13	8	2.047.395	15%	2.354.504	14.127.024	169.524.288
10	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P	8	2.096.814	15%	2.411.336	24.113.360	289.360.320
30	TOTAL SUBGERENCIA CIENTÍFICA							91.028.308	1.092.339.696
SUBGERENCIA COMUNIARIA									
NIVEL DIRECTIVO									
1	SUBGERENTE	090	07P	8	7.864.365	15%	9.044.020	9.044.020	108.528.240
NIVEL PROFESIONAL									
19	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	08	8	3.785.882	15%	4.353.764	82.721.516	992.658.192
NIVEL ASISTENCIAL									
3	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	03	8	1.477.926	15%	1.699.615	5.098.845	61.186.140
23	TOTAL SUBGERENCIA COMUNIARIA							96.864.381	1.162.372.572
63	TOTAL PLANTA DE EMPLEOS PÚBLICOS							234.890.135	2.818.681.620

El proceso de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, ha venido realizando el reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cargos donde se encuentran vacantes en la planta definitiva de la entidad, de las cuales se han venido identificando desde la restructuración a la fecha; este reporte se ha venido realizando de la siguiente manera:

- El primer reporte se realizó el día 23 de agosto del 2022, a través de la plataforma SIMO en su actualización 4.0. - simo.cnsc.gov.co – Entidades (E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá) – Registro de vacantes definitivas,



PLAN ANUAL DE VACANTES

establecido por la Circular Externa Nro. 011 de 2021 "Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)" y anexos técnicos" por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Respuesta segundo requerimiento Etapa de Planeación Proceso de Selección de Empresas Sociales del Estado II de fecha 5 de abril del 2023 – 2023RSO40954, presentado el día 02 de mayo del 2023 ante el doctor Mauricio Liévano Bernal, comisionado – CNSC.
- Respuesta tercer requerimiento Etapa de Planeación Proceso de Selección de Empresas Sociales del Estado II de fecha 14 de julio del 2023 – 2023RSO94645, presentado el día 11 de agosto del 2023 ante el doctor Mauricio Liévano Bernal, comisionado – CNSC.

Se relacionan los certificados del último reporte de empleo realizado ante la CNSC de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, relacionados a continuación:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	IDENTIFICADOR DEL EMPLEO	COD.	GRAD
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				
NIVEL TÉCNICO				
1	TÉCNICO OPERATIVO	153113	314	06
NIVEL ASISTENCIAL				
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	208124	407	07
1	SECRETARIA	154690	440	06
SUBGERENCIA CIENTÍFICA				
NIVEL PROFESIONAL				
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	187812	219	06
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	153766	237	06P
NIVEL ASISTENCIAL				
2	AUXILIAR ÁREA SALUD	188632 188623	412	07
6	AUXILIAR ÁREA SALUD	154972	412	13
13	TOTAL PLANTA EMPLEOS PUBLICOS			

Nota: Se suprimieron los siguientes cargos de acuerdo a las siguientes situaciones:

Supresión del cargo AUXILIAR AREA DE SALUD (CAMILLERO) por la Resolución No 478 (se anexa soporte documental).

1	AUXILIAR ÁREA SALUD (CAMILLERO)	IDENTIFICADOR DEL EMPLEO 154850	412	02
---	---------------------------------	------------------------------------	-----	----

Supresión del cargo AUXILIAR AREA DE SALUD por la Resolución No 241 (se anexa soporte documental).



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-09 V04

Página

11 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

1	AUXILIAR ÁREA SALUD	IDENTIFICADOR DEL EMPLEO	148867	412	07
---	---------------------	--------------------------	--------	-----	----

Nota: Este reporte se realizó el día 25 de julio del 2023, a través de la plataforma SIMO en su actualización 4.0. - simo.cnsc.gov.co – Entidades (E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá) – Registro de vacantes definitivas, establecido por la Circular Externa Nro. 011 de 2021 "Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)" y "anexos técnicos" por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Teniendo en cuenta que se está desarrollando la etapa de planeación del proceso de selección en la vigencia 2023 y conforme al cronograma que se establezca por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la fase de ejecución, se tiene prevista para la anualidad 2024, la apropiación presupuestal que garantice la ejecución de la convocatoria deberá realizarse en la consolidación del presupuesto durante la presente vigencia, sin que el asunto relacionado la modificación de planta de personal de la contratación de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, sea una causal válida para no realizar la apropiación de los recursos para llevar a cabo el concurso de méritos.

Que para poder dar por finalizado el proceso en contexto, el valor de los costos resulta de multiplicar el número total de vacantes a ofertar, por el valor estimado de TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.731.700) por vacante a proveer.

Para el caso de la ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá, teniendo en cuenta que ha reportado trece (13) vacantes, el valor estimado a apropiar es de CUARENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS DOCE MIL CIENTO PESOS (\$48.512.100) M/CTE, no obstante, es oportuno aclarar que el valor definitivo se imputará y ajustará una vez se haya efectuado el proceso de selección y se realice el cierre financiero correspondiente.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se generen y se vayan cubriendo. Mediante el Software DINAMICA GERENCIAL, se cuenta con la información de cada uno de los funcionarios con relación a datos por servidor, novedades y empleos de la planta, entre otros. Adicionalmente se cuenta con archivos mensuales del estado de la planta de personal, los cuales se encuentran bajo la custodia del proceso de Talento Humano.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la oficina de Gestión del Talento Humano analizó con corte a 31 de diciembre de 2023, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso o jubilación se generarán vacantes de empleos.

Así entonces según los resultados obtenidos, se presenta la siguiente información:

El proceso de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, ha venido realizando el reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cargos donde se encuentran vacantes en la planta definitiva de la Entidad, de las cuales se han venido identificando desde la restructuración a la fecha.

De acuerdo al informe de Nómina, realizado a través del Software Dinámica Gerencial, a continuación, se relaciona el personal de planta, en denominación de empleados públicos y trabajadores oficiales que actualmente se encuentran vinculados con la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, con fecha de corte a 31 de diciembre de la vigencia 2023:



PLAN ANUAL DE VACANTES

Nro.	NOMBRE DEL EMPLEADO	CÉDULA	CARGO
1	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	1069719351	SUBGERENTE
2	DAVID ALBERTO ROJAS FLOREZ	1069728116	SUBGERENTE
3	OSCAR ALBERTO ACOSTA ARIAS	11376326	JEFE DE OFICINA
4	FLORALBA RODRIGUEZ DE GRACIA	20568773	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
5	MARTHA MAHECHA ZACIPA	39613147	SECRETARIA
6	ZONIA ESPERANZA TRUJILLO CHAPARRO	39615487	TECNICO OPERATIVO
7	MARIA TERESA RINCON ANGARITA	39618220	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
8	ISIDRO ALBERTO GONZALEZ RODRIGUEZ	79159419	SUBGERENTE
9	ANDRES MAURICIO GONZALEZ CAYCEDO	79623772	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
10	HOVER ORLANDO JIMENEZ DIAZ	11383802	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
11	FANNY ANGEL	20568646	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
12	INES GUTIERREZ RODRIGUEZ	20568942	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
13	MARIA LUISA JIMENEZ LEGUIZAMON	39613224	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
14	LUZ NUVIA BARRETO GUEVARA	39616692	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
15	BERENICE ANDREA VARGAS UMBA	39616930	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
16	MARIA YAMILE OSORIO GARCIA	39621492	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
17	FABIAN PENAGOS GOMEZ	82393521	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
18	GREGORIO MATTA RODRIGUEZ	11386367	AUXILIAR AREA DE SALUD
19	LUIS TIRSO GONZALEZ PALACIOS	19407212	MEDICO GENERAL
20	LUZ MARINA RODRIGUEZ RUIZ	20886377	AUXILIAR AREA DE SALUD
21	GLADYS MARLEN TORRES RICO	20885740	AUXILIAR AREA DE SALUD
22	MARTHA CECILIA PAIBA CARDONA	21015786	ENFERMERO
23	ELSY CAROLINA DAZA ORTIZ	39629250	AUXILIAR AREA DE SALUD
24	JOSE ALFONSO CASTAÑO MONTOYA	11375448	AUXILIAR AREA DE SALUD
25	ALFONSO GUTIERREZ GALEANO	11386656	AUXILIAR AREA DE SALUD
26	PIEDAD MUÑETON CASTRO	39557841	AUXILIAR AREA DE SALUD
27	FRANCY YANETH LOPEZ RODRIGUEZ	39621366	AUXILIAR AREA DE SALUD
28	NESTOR EDUARDO GONZALEZ RAMOS	82390369	AUXILIAR AREA DE SALUD
29	YORCELIS MUÑOZ BUELVAS	1002468175	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
30	LUZ GABRIELA ARROYO SALCEDO	1005710075	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
31	ALEJANDRA PORRAS MORENO	1013679741	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
32	MARIA JOSE ROJAS GUARDELA	1015454836	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
33	VIVIAN ALEJANDRA PEÑA BONILLA	1018510962	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
34	YULY KATHERINE MELO PARRA	1019075755	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO



PLAN ANUAL DE VACANTES

35	KATHERINE PATIÑO SALAZAR	1020822828	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
36	MARIA JUANITA CARRANZA CASTRO	1020829581	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
37	PAULA ANDREA RODRIGUEZ BRÍNEZ	1020831895	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
38	DAINA YULIANA CORTES LASSO	1030701971	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
39	LAURA DANIELA SANDOVAL PALACIO	1032490146	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
40	DANIELA BARRAZA ARRIETA	1047503033	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
41	TANIA FERNANDA REYES RUIZ	1069769164	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
42	ANGIE CATHERINE DIAZ SANCHEZ	1070601383	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
43	LAURA VALENTINA BETANCOURT CASTAÑEDA	1072671577	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
44	ALVARO JAVIER ORTIZ PIZAN	1085915404	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
45	MARIA DE LOS ANGELES ACOSTA SEGOVIA	1110566417	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
46	LEIDY JOHANNA BLANCO PUENTES	1152711038	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
47	LAURA NATHALY BARRIOS ESPINEL	1233512397	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
48	MARIA PAOLA BURGOS ANAYA	1235043642	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
49	DIANA YULET HERRERA GONZALEZ	52529045	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
50	AYMAR GRACIELA URBINA ALVAREZ	2596960	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
51	BLAIN JOAN DUARTE SANTAMARIA	81740784	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
52	FRANCY ISABEL SALAMANCA BARBOSA	20904198	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD
53	MARTHA GUZMAN VARGAS	20823968	AUXILIAR AREA DE SALUD
54	JOSE NICANOR ROMERO CRUZ	3129419	AUXILIAR AREA DE SALUD
55	ZENAIDA LOPEZ ALVARADO	39617252	AUXILIAR AREA DE SALUD

Revisada la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se pudo evidenciar que las siguientes personas que se relacionan a continuación se encuentran pre pensionables para la vigencia 2024, según los documentos encontrados a la fecha, en el archivo del área de Gestión del Talento Humano, el cual se encuentra sujeta a novedades.

PREPENSIONABLES POR EDAD 2024

No.	Identificación Completa	Nombre Completo	H	M	Edad	Tiempo de Servicio	Fondo
1	CC-20885740	TORRES RICO GLADYS MARLEN		X	62	35	Colpensiones
2	CC-11375448	CASTAÑO MONTOYA JOSE ALFONSO	X		67	32	Porvenir



PLAN ANUAL DE VACANTES

3	CC-20886377	RODRIGUEZ RUIZ LUZ MARINA		X	57	33	Colpensiones
4	CC-39557841	MUÑETON CASTRO PIEDAD		X	59	43	Colpensiones
5	CC-39617252	LOPEZ ALVARADO ZENAIDA		X	58	33	Colpensiones
6	CC-39616930	VARGAS UMBA BERENICE ANDREA		X	57	26	Porvenir
7	CC-20568646	ANGEL FANNY		X	65	27	Colpensiones
8	CC-39616692	BARRETO GUEVARA LUZ NUVIA		X	58	28	Colpensiones
9	CC-39613224	JIMENEZ LEGUIZAMON MARIA LUISA		X	61	25	Porvenir
10	CC-20568773	RODRIGUEZ DE GRACIA FLORALBA		X	68	33	Porvenir
11	CC-11376326	ACOSTA ARIAS OSCAR ALBERTO	X		65	5	Porvenir
12	CC-19407212	GONZALEZ PALACIOS LUIS TIRSO	X		63	29	Colpensiones
13	CC-20904198	SALAMANCA BARBOSA FRANCY ISABEL		X	59	29	Colpensiones
14	CC-39613147	MAHECHA ZACIPA MARTHA		X	63	40	Porvenir
15	CC-39615487	TRUJILLO CHAPARRO ZONIA ESPERANZA		X	58	32	Colpensiones
16	CC-21015786	PAIBA CARDONA MARTHA CECILIA		X	57	29	Porvenir

PREPENSIONABLES POR TIEMPO DE SERVICIO 2024

No.	Identificación Completa	Nombre Completo	H	M	Tiempo de Servicio (años)	Fondo
1	CC-11386656	GUTIERREZ GALEANO ALFONSO	X		33	Colpensiones
2	CC-39621366	LOPEZ RODRIGUEZ FRANCY YANETH		X	27	Colpensiones
3	CC-20885740	TORRES RICO GLADYS MARLEN		X	35	Colpensiones
4	CC-11386367	MATTA RODRIGUEZ GREGORIO	X		27	Colpensiones
5	CC-11375448	CASTAÑO MONTOYA JOSE ALFONSO	X		32	Porvenir
6	CC-3129419	ROMERO CRUZ JOSE NICANOR	X		29	Colpensiones
7	CC-20886377	RODRIGUEZ RUIZ LUZ MARINA		X	33	Colpensiones
8	CC-20823968	GUZMAN VARGAS MARTHA		X	26	Colpensiones
9	CC-82390369	GONZALEZ RAMOS NESTOR EDUARDO	X		24	Colpensiones
10	CC-39557841	MUÑETON CASTRO PIEDAD		X	43	Colpensiones
11	CC-39617252	LOPEZ ALVARADO ZENAIDA		X	33	Colpensiones
12	CC-39629250	DAZA ORTIZ ELSY CAROLINA		X	24	Colpensiones
13	CC-39616930	VARGAS UMBA BERENICE ANDREA		X	26	Porvenir
14	CC-82393521	PENAGOS GOMEZ FABIAN	X		26	Colpensiones
15	CC-20568646	ANGEL FANNY		X	27	Colpensiones
16	CC-11383802	JIMENEZ DIAZ HOVER ORLANDO	X		28	Colpensiones
17	CC-20568942	GUTIERREZ RODRIGUEZ INES		X	26	Porvenir
18	CC-39616692	BARRETO GUEVARA LUZ NUVIA		X	28	Colpensiones



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-09 V04

Página

15 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

19	CC-39613224	JIMENEZ LEGUIZAMON MARIA LUISA		X	25	Porvenir
20	CC-39621492	OSORIO GARCIA MARIA YAMILE		X	28	Colpensiones
21	CC-20568773	RODRIGUEZ DE GRACIA FLORALBA		X	33	Porvenir
22	CC-39618220	RINCON ANGARITA MARIA TERESA		X	30	Colpensiones
23	CC-19407212	GONZALEZ PALACIOS LUIS TIRSO	X		29	Colpensiones
24	CC-20904198	SALAMANCA BARBOSA FRANCY ISABEL		X	29	Colpensiones
25	CC-39613147	MAHECHA ZACIPA MARTHA		X	40	Porvenir
26	CC-39615487	TRUJILLO CHAPARRO ZONIA ESPERANZA		X	32	Colpensiones
27	CC-21015786	PAIBA CARDONA MARTHA CECILIA		X	29	Porvenir

CON REQUISITOS CUMPLIDOS 2024

No.	Identificación Completa	Nombre Completo	H	M	Edad	Tiempo de Servicio	Fondo
1	CC-20885740	TORRES RICO GLADYS MARLEN		X	62	35	Colpensiones
2	CC-11375448	CASTAÑO MONTOYA JOSE ALFONSO	X		67	32	Porvenir
3	CC-20886377	RODRIGUEZ RUIZ LUZ MARINA		X	57	33	Colpensiones
4	CC-39557841	MUÑETON CASTRO PIEDAD		X	59	43	Colpensiones
5	CC-39617252	LOPEZ ALVARADO ZENAIDA		X	58	33	Colpensiones
6	CC-39616930	VARGAS UMBA BERENICE ANDREA		X	57	26	Porvenir
7	CC-20568646	ANGEL FANNY		X	65	27	Colpensiones
8	CC-20568942	GUTIERREZ RODRIGUEZ INES		X	66	26	Porvenir
9	CC-39616692	BARRETO GUEVARA LUZ NUVIA		X	58	28	Colpensiones
10	CC-39613224	JIMENEZ LEGUIZAMON MARIA LUISA		X	61	25	Porvenir
11	CC-20568773	RODRIGUEZ DE GRACIA FLORALBA		X	68	33	Porvenir
12	CC-11376326	ACOSTA ARIAS OSCAR ALBERTO	X		65	5	Porvenir
13	CC-19407212	GONZALEZ PALACIOS LUIS TIRSO	X		63	29	Colpensiones
14	CC-20904198	SALAMANCA BARBOSA FRANCY ISABEL		X	59	29	Colpensiones
15	CC-39613147	MAHECHA ZACIPA MARTHA		X	63	40	Porvenir
16	CC-39615487	TRUJILLO CHAPARRO ZONIA ESPERANZA		X	58	32	Colpensiones
17	CC-21015786	PAIBA CARDONA MARTHA CECILIA		X	57	29	Porvenir

Aprobación: 25-ENE-2024



PLAN ANUAL DE VACANTES

Adicionalmente, con corte al 31 de diciembre de 2023, a tres (3) funcionarios se les reconoció el retiro por pensión y un (1) retiro por fallecimiento.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan Anual de Vacantes 2021 Modelo Integrado de Planeación y Gestión II Icfes
2. Plan Anual de Vacantes 2021 INSOR
3. Plan Anual De Vacantes 2020 Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
4. Informe plan anual de vacantes 2022

6. ANEXOS

1. Cronograma Plan Anual de Vacantes 2024

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN				
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	25-ENE-2024	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	25-ENE-2024	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN		
	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO (EN ASIGNACION DE FUNCIONES)		
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	25-ENE-2024	
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del Documento	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	22-ENE-2021	
02	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022	
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales, actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023	
04	Actualización del Documento	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	25-ENE-2024	
7.3 CONTROL DE COPIAS				
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION INSTITUCIONAL	25-ENE-2024	



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-09 V04

Página

17 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-09 V04	Plan Anual de Vacantes	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total

Aprobación: 25-ENE-2024



**RESOLUCION No. 017
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y.

CONSIDERANDO:

Que el Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente, o inmediata vigencia fiscal.

Que el Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán 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 de personal para el período 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.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

Que, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesiono el del 25 de enero de 2024, aprobando el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, en virtud de que cumple con los criterios exigidos por las disposiciones legales para la vigencia, y cuenta con las siguientes condiciones:

OBJETIVO GENERAL: *Identificar y definir estrategias para la provisión del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, para el logro de los objetivos y metas.*

ALCANCE: DESDE: *El establecimiento de las necesidades del recurso humano para la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá. HASTA:* *la ejecución de las acciones correspondientes para proveer los cargos vacantes pertenecientes a la planta de personal. APLICACIÓN:* *A la totalidad de empleos vacantes definitivos o temporales de la planta considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*

METODOLOGIA:

- *Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Líder de Gestión de Talento Humano.*
- *Se presentará la vacante a la Gerencia y a la Subgerencia Administrativa, para establecer los lineamientos de la provisión.*
- *Se verificará que no haya lista de elegibles una vez se surta el concurso de méritos de la Entidad para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Oficina de Gestión del*



RESOLUCION No. 017 (DEL 25 DE ENERO DE 2024)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

Talento Humano a la CNSC. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.

- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.*
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.*
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar una convocatoria externa.*
- La convocatoria del cargo vacante se publicará en los medios internos de publicidad (Intranet, página web y cartelera interna).*
- La Entidad priorizará la promoción y el crecimiento de los funcionarios, en el marco de este compromiso, todas las vacantes provisionales, surtirán primero un análisis interno en el que se estudie qué funcionarios cumplirían el perfil y tengan experiencia para el cargo, a partir de ello cada coordinador diseñará criterios de evaluación y selección para luego bajo la discrecionalidad del Gerente se proceda al nombramiento en provisionalidad.*
- Surtido el proceso de convocatoria, la oferta pública de empleo enviará las hojas de vida que se ajusten al cargo y junto con las recibidas por otros medios, procederá el Líder de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y emitirá concepto de cumplimiento.*
- Certificados los requisitos y efectuadas las entrevistas y/o pruebas, se informará a la Gerencia, a la Subgerencia Administrativa, (mediante una comunicación interna), sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.*
- La Oficina de Gestión del Talento humano notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de 10 días para su aceptación. En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.*
- Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.*
- En caso de no aceptar el aspirante, se nombrará al siguiente en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.*

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



**RESOLUCION No. 017
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARAGRAFO UNO: Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente convocados, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARAGRAFO DOS: Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

De conformidad con 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adoptará el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, orientado a identificar y definir estrategias para la provisión del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, para el logro de los objetivos y metas; articulado con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "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", el cual sustenta sus condiciones en el documento anexo PLAN ANUAL DE VACANTES 2024.



**RESOLUCION No. 017
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN: Realizar la actualización anual según la normatividad legal vigente aplicable al Plan Anual de Vacantes.

ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: Publicar el Plan Anual de Vacantes a través de la página WEB y los medios tecnológicos con que la entidad cuente.

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** al cierre de cada vigencia en el comité institucional de gestión y desempeño se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento en cuanto al despliegue, apropiación y operación del Plan Anual de Vacantes.
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo del Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determinará como responsable al subgerente administrativo del hospital.

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: El Plan Anual de Vacantes es aplicable a funcionarios del hospital en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO
Gerente

Elaboro: Linda Karina Bohórquez Quintero – Apoyo Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación
Alex Francisco Bogotá Lozano - Apoyo Profesional Especializado Planeación
Daniel Arturo Bobadilla Ahumada - Oficina Jurídica
Sandra Milena Clavijo Mica – Oficina Jurídica
Aprobó: Diana Marcela Forero Delgado - Subgerente Administrativo (En asignación de Funciones)