



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

2023

PLAN ANUAL DE VACANTES



TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ

26/01/2023



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 V03

Página

1 de 18

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 2023



PLAN ANUAL DE VACANTES

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. OBJETIVO GENERAL	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
1. Establecer las necesidades de los recursos humanos, identificando las necesidades de personal de planta en cada área	3
2. Actualizar la información de las vacantes en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.	3
3. Estimar costo de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado	3
4. Garantizar el adecuado funcionamiento para la provisión o supresión de vacantes	3
5. Establecer los mecanismos para garantizar la adecuada provisión de las vacantes	3
3. ALCANCE	4
4. CONTENIDO	4
5. BIBLIOGRAFÍA	16
6. ANEXOS	16
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	17
7.1 APROBACIÓN	17
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	17
7.3 CONTROL DE COPIAS	17
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	17



PLAN ANUAL DE VACANTES

1. INTRODUCCIÓN

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 2023, 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 2023 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:



PLAN ANUAL DE VACANTES

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.

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.

Así las cosas, para la vigencia 2023, se elabora 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 surtir 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.



PLAN ANUAL DE VACANTES

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 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.



PLAN ANUAL DE VACANTES

- 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:

- 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



PLAN ANUAL DE VACANTES

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.

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 2022:

Nº CARGOS	PLANTA DEL DESPACHO DEL GERENTE	ESTADO	CANTIDAD	NIVEL
1	Gerente Empresa Social del Estado 085 – 14	Provisto	1	DIRECTIVO
1	Jefe de Oficina (Control Interno) 006-07	Provisto	1	DIRECTIVO
2				
	PLANTA GLOBAL			
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA			
1	Subgerente Administrativo 090 – 07	Provisto	1	DIRECTIVO
1	Técnico Operativo 314 – 06	vacante	1	TECNICO
1	Técnico Operativo 314 – 10	Provisto	1	TECNICO
2	Auxiliar Administrativo 407 – 07	Provisto	2	ASISTENCIAL
1	Secretaria 440 – 06	Provisto	1	ASISTENCIAL
6				
	SUBGERENCIA CIENTIFICA			
1	Subgerente Científico 090- 07	Provisto	1	DIRECTIVO
1	Médico General 211 – 13	Provisto	1	PROFESIONAL



PLAN ANUAL DE VACANTES

1	Profesional Universitario Área Salud (Trabajo Social) 219-06	vacante	1	PROFESIONAL
1	Profesional Universitario Área Salud (Terapia Respiratoria) 237-06	vacante	1	PROFESIONAL
1	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo) 237-07	Provisto	1	PROFESIONAL
1	Enfermero 243 - 08	Provisto	1	PROFESIONAL
3	Profesional Servicio Social Obligatorio (Bacteriólogo) 217 - 02	provisto	2	PROFESIONAL
		vacante	1	PROFESIONAL
3	Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermero) 217 - 02	provisto	3	PROFESIONAL
2	Auxiliar Área Salud (Camillero) 412-02	provisto	1	ASISTENCIAL
		vacante	1	ASISTENCIAL
1	Auxiliar Área Salud 412-07	vacante	1	ASISTENCIAL
1	Auxiliar Área Salud 412-07	vacante	1	ASISTENCIAL
1	Auxiliar Área Salud 412-07	vacante	1	ASISTENCIAL
15	Auxiliar Área Salud 412-13	provisto	11	ASISTENCIAL
		vacante	4	ASISTENCIAL
1	Secretaria 440 - 06	vacante	1	ASISTENCIAL
33				
	SUBGERENCIA COMUNITARIA			
1	Subgerente Comunitario 090- 07	provisto	1	DIRECTIVO
15	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico) 217-08	provisto	15	PROFESIONAL
4	Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontólogo) 217-08	provisto	4	PROFESIONAL
3	Auxiliar Área Salud 412-03	provisto	3	ASISTENCIAL
23				
	CONTRATOS INTERNOS DE TRABAJO			
9	Auxiliar de servicios Generales (Trabajadores Oficiales)	provisto	9	

N° EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
73	60	13

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 2022, 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.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Este 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, 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.

Se anexan los certificados del empleo reportado 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					
NIVEL TÉCNICO					
1	TÉCNICO OPERATIVO	153113	314	06	
NIVEL ASISTENCIAL					
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					
1	AUXILIAR ÁREA SALUD (CAMILLERO)	154850	412	02	
3	AUXILIAR ÁREA SALUD	188632 188623 148867	412	07	
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	154972	412	13	
9	TOTAL PLANTA EMPLEOS PUBLICOS				
SUBGERENCIA COMUNITARIA					
NIVEL ASISTENCIAL					
2	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	187809	412	13P	
2	TOTAL SUBGERENCIA COMUNITARIA				
11	TOTAL CARGOS VACANTES				

Nota: Se adjuntan 10 certificados de empleo reportados ante la CNSC – Certificados CNSC.

Revisada la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se puede evidenciar que los siguientes cargos que se relacionan a continuación, se encuentran vacantes en la planta definitiva según los documentos encontrados a la fecha, en el archivo del área de Gestión del Talento Humano, (se encuentra sujeta a novedades).

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	IDENTIFICADOR DEL EMPLEO	COD.	GRAD	
----------------	-------------------------	--------------------------	------	------	--



PLAN ANUAL DE VACANTES

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA					
NIVEL TÉCNICO					
1	TÉCNICO OPERATIVO	153113	314	06	
NIVEL ASISTENCIAL					
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					
1	AUXILIAR ÁREA SALUD (CAMILLERO)	154850	412	02	
3	AUXILIAR ÁREA SALUD	188632 188623 148867	412	07	
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	154972	412	13	
9	TOTAL PLANTA EMPLEOS PUBLICOS				
SUBGERENCIA COMUNITARIA					
NIVEL ASISTENCIAL					
2	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	187809	412	13P	
2	TOTAL SUBGERENCIA COMUNITARIA				
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA					
NIVEL ASISTENCIAL					
1	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES No se reportó la vacante ante la CNSC, ya que no pertenece a Empleados Públicos en Carrera Administrativa y su denominación es Trabajador Oficial				
12	TOTAL CARGOS VACANTES				

Por otra parte es importante mencionar, que la Comisión Nacional del Servicio Civil, informó a nuestra entidad que la etapa de planeación del Segundo Proceso de Selección para las Empresas Sociales del Estado se encuentra en desarrollo, por lo cual una vez consolidada la información, la Comisión informará por los canales oficiales el procedimiento y trámites que se realizarán, en el marco del Segundo Proceso de Selección para las entidades que se incluyan en la convocatoria. (Se anexa comunicación CNSC).

Así mismo, para poder desarrollar el proceso de la convocatoria antes referida, la entidad deberá hacer frente a la financiación del proceso, el cual genera un costo por vacante, por lo que el Hospital debería asumir los costos que incurran o le correspondan en el desarrollo del Proceso de Selección por mérito, para poder proveer los empleos definitivos de las vacantes de la planta de personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, no posee recursos financieros disponibles para la ejecución de concurso de méritos y por tal motivo no se han surtido 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 2022:



PLAN ANUAL DE VACANTES

DOCUMENTO	NOMBRE	CARGO	NATURALEZA
1	ADRIANA MARCELA PORTELA LAVERDE	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
2	ALFONSO GUTIERREZ GALEANO	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
3	ANA BEATRIZ PEREZ CARDENAS	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
4	ANDREA CAROLINA GIRALDO ORTEGON	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
5	ANDREA MARITZA CABEZAS CESPEDES	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
6	ANDRES FELIPE CRUZ GONZALEZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
7	ANDRES MAURICIO GONZALEZ CAYCEDO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Empleados de Período Fijo
8	BELLANIRES PALACIOS	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
9	BERENICE ANDREA VARGAS UMBA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
10	DANIELA FRANCO PAEZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
11	DANIELA VANESSA RODRIGUEZ DE ARCO	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
12	DAVID ALBERTO ROJAS FLOREZ	SUBGERENTE	Libre Nombramiento y Remoción
13	DAYANA MERCEDES ARGOTE CONTRERAS	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
14	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	SUBGERENTE	Libre Nombramiento y Remoción
15	ELSY CAROLINA DAZA ORTIZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
16	ERIKA CAROLINA PANQUEVA PARDO	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
17	FABIAN PENAGOS GOMEZ	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
18	FANNY ANGEL	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
19	FLORALBA RODRIGUEZ DE GRACIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Empleados Públicos de Carrera Administrativa



PLAN ANUAL DE VACANTES

20	FRANCY ISABEL SALAMANCA BARBOSA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
21	FRANCY YANETH LOPEZ RODRIGUEZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
22	GLADYS MARLEN TORRES RICO	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
23	GONZALO HUMBERTO GUTIERREZ DIAZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
24	GREGORIO MATTA RODRIGUEZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
25	HOVER ORLANDO JIMENEZ DIAZ	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
26	INES GUTIERREZ RODRIGUEZ	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
27	ISIDRO ALBERTO GONZALEZ RODRIGUEZ	SUBGERENTE	Libre Nombramiento y Remoción
28	IVIANA HELIZABETH QUINTANA HERRERA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
29	JENNY PAOLA MONCADA DIAZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
30	JHOAN STIVEN MICAN GARCIA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
31	JOHANNA ANDREA GARCIA VELASQUEZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
32	JOSE ALFONSO CASTAÑO MONTOYA	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
33	JOSE NICANOR ROMERO CRUZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
34	JUAN SEBASTIAN SOLANO GONZALEZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
35	JULIANA BAUTISTA BEDOYA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
36	JUNIOR RENE MADROÑERO LENIS	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
37	LAURA DANIELA MAHECHA APONTE	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
38	LAURA VANNESA GONZALEZ SALAZAR	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
39	LUIS TIRSO GONZALEZ PALACIOS	MEDICO GENERAL	Empleados Públicos de Carrera Administrativa



PLAN ANUAL DE VACANTES

40	LUISA MARIA MUÑOZ QUIROGA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
41	LUZ MARINA RODRIGUEZ RUIZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
42	LUZ NUZIA BARRETO GUEVARA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
43	MARIA CAROLINA ROJAS SAAVEDRA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
44	MARIA LUISA JIMENEZ LEGUIZAMON	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
45	MARIA TERESA RINCON ANGARITA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
46	MARIA YAMILE OSORIO GARCIA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajadores Oficiales
47	MARTHA GUZMAN VARGAS	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
48	MARTHA MAHECHA ZACIPA	SECRETARIA	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
49	MARTHA CECILIA PAIBA CARDONA	ENFERMERO	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
50	MARTHA YANET CALDERON CALDERON	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
51	NESTOR EDUARDO GONZALEZ RAMOS	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos de Carrera Administrativa
52	NICOLAS BERNAL ORTIZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
53	NICOLE ROBLES GARCIA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
54	OSCAR ALBERTO ACOSTA ARIAS	JEFE DE OFICINA	Empleados de Período Fijo
55	PIEDAD MUÑETON CASTRO	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
56	SHARON ALEXANDRA DIOSA MARTINEZ	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
57	STEFANNYE GOMEZ ARIAS	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
58	TANIA RODRIGUEZ VARON	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	Empleados de Período Fijo
59	ZENAIDA LOPEZ ALVARADO	AUXILIAR AREA DE SALUD	Empleados Públicos en Provisionalidad
60	ZONIA ESPERANZA TRUJILLO CHAPARRO	TECNICO OPERATIVO	Empleados Públicos de Carrera Administrativa

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 2023, según los



PLAN ANUAL DE VACANTES

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 2023

No.	Identificación Completa	Nombre Completo	Información Cargo Actual	Edad	Fondo	Observaciones
1	11386656	GUTIERREZ GALEANO ALFONSO	AUXILIAR AREA DE SALUD	53	Colpensiones	
2	11386367	MATTA RODRIGUEZ GREGORIO	AUXILIAR AREA DE SALUD	54	Colpensiones	
3	20886377	RODRIGUEZ RUIZ LUZ MARINA	AUXILIAR AREA DE SALUD	56	Colpensiones	
4	20823968	GUZMAN VARGAS MARTHA	AUXILIAR AREA DE SALUD	53	Colpensiones	
5	39616930	VARGAS UMBA BERENICE ANDREA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	56	Porvenir	
6	11383802	JIMENEZ DIAZ HOVER ORLANDO	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	56	Colpensiones	
7	39618220	RINCON ANGARITA MARIA TERESA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	54	Colpensiones	
8	21015786	PAIBA CARDONA MARTHA CECILIA	ENFERMERO	56	Porvenir	
9	11376326	ACOSTA ARIAS OSCAR ALBERTO	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	64	Porvenir	La ESE HSRF no conoce si el funcionario cumple requisitos de tiempo de servicio, teniendo en cuenta que cumple con la edad, pero no se tiene información sobre si trabajo en otras entidades y el tiempo de estas vinculaciones.

PREPENSIONABLES POR TIEMPO DE SERVICIO 2023

No.	Identificación Completa	Nombre Completo	Información Cargo Actual	Edad	Tiempo de Servicio	Fondo
1	39616930	VARGAS UMBA BERENICE ANDREA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	56	25	Porvenir



PLAN ANUAL DE VACANTES

CON REQUISITOS CUMPLIDOS 2023

No	Identificación Completa	Nombre Completo	Información Cargo Actual	Edad	Tiempo de Servicio	Fondo
1	23560496	PEREZ CARDENAS ANA BEATRIZ	AUXILIAR AREA DE SALUD	63	41	Colpensiones
2	20885740	TORRES RICO GLADYS MARLEN	AUXILIAR AREA DE SALUD	61	34	Colpensiones
3	11379104	GUTIERREZ DIAZ GONZALO HUMBERTO	AUXILIAR AREA DE SALUD	62	35	Colpensiones
4	11375448	CASTAÑO MONTOYA JOSE ALFONSO	AUXILIAR AREA DE SALUD	66	31	Porvenir
5	39615960	CALDERON CALDERON MARTHA YANET	AUXILIAR AREA DE SALUD	57	32	Colpensiones
6	39617252	LOPEZ ALVARADO ZENAIDA	AUXILIAR AREA DE SALUD	57	32	Colpensiones
7	29807881	PALACIOS BELLANIRE	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	69	26	Porvenir -
8	20568646	ANGEL FANNY	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	64	26	Colpensiones
9	20568942	GUTIERREZ RODRIGUEZ INES	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	65	26	Porvenir
10	39616692	BARRETO GUEVARA LUZ NUVIA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	57	27	Colpensiones
11	20568773	RODRIGUEZ DE GRACIA FLORALBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	68	32	Porvenir - CON DEVOLUCION DE SALDOS, SIN DERECHO A PENSION
12	19407212	GONZALEZ PALACIOS LUIS TIRSO	MEDICO GENERAL	62	28	Colpensiones
13	39613147	MAHECHA ZACIPA MARTHA	SECRETARIA	62	39	Porvenir
14	39615487	TRUJILLO CHAPARRO ZONIA ESPERANZA	TECNICO OPERATIVO	57	31	Colpensiones

Adicionalmente, con corte al 31 de diciembre de 2022, a dos (2) funcionarios se les reconoció el retiro por pensión

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 2023



PLAN ANUAL DE VACANTES

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	APOYO PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	26/01/2023	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	APOYO PROFESIONAL PLANEACION	26/01/2023	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	APOYO PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	26/01/2023	
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26/01/2023	

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	

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION	26/01/2023	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	



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 V03

Página

18 de 18

PLAN ANUAL DE VACANTES

TH-PN-09 V03	PLAN ANUAL DE VACANTES	Planeación institucional	2	8	Conservación total
-----------------	------------------------	-----------------------------	---	---	-----------------------



PLAN ANUAL DE VACANTES

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	APOYO PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	26/01/2023	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	APOYO PROFESIONAL PLANEACION	26/01/2023	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	APOYO PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	26/01/2023	
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26/01/2023	

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	

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION	26/01/2023	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	



RESOLUCION No. 017
(DEL 26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2023 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 2023, 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 26 de enero de 2023, aprobando el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023, 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 26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2023 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:

- 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.*

YB



**RESOLUCION No. 017
(DEL 26 DE ENERO DE 2023)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

- *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.

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 2023, 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 2023.

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



**RESOLUCION No. 017
(DEL 26 DE ENERO DE 2023)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

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.

PUBLIQUESE 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
Ana Katherine Medellín Gutiérrez - Oficina Jurídica
Aprobó: Isidro Alberto González Rodríguez - Subgerente Administrativo