

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	TRD: PÁGINA: 1 de 8

PLAN ANUAL DE VACANTES

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			CARGO DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
02	Creación del documento	23	12	2024	Asesor de Talento Humano

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 2 de 8

HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E

2025

INTRODUCCIÓN

El talento humano es un factor clave para el éxito de cualquier organización, y en el sector público es aún más importante, ya que los funcionarios públicos son responsables de la prestación de servicios esenciales a la ciudadanía.

En este contexto, el Plan Anual de Vacantes (PAV) es una herramienta fundamental para la gestión del talento humano en el sector público. La importancia del PAV radica en que garantiza que la institución cuente con el personal calificado necesario para el cumplimiento de sus objetivos, también permite una gestión eficiente del talento humano, evitando la improvisación y la duplicidad de funciones; promoviendo la transparencia y la equidad en la provisión de empleos públicos.

El PAV se alinea con los objetivos institucionales del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., en la medida que garantiza la prestación de servicios de salud de calidad a la población del municipio de Zarzal y sus alrededores; promoviendo el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, creando un ambiente de equidad y justicia en la provisión de empleos, lo que contribuye a tener un clima laboral positivo y motivador; evitando la rotación de personal, que puede generar inestabilidad y desmotivación.

Además, el PAV del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. está alineado con los lineamientos establecidos por la Constitución Política de Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil, el modelo de planeación y gestión (MIPG) y demás entes reguladores.

Estos lineamientos establecen que la gestión del talento humano en el sector público debe ser eficiente, transparente y equitativa, y que debe contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. El PAV del hospital cumple con estos lineamientos, ya que identifica las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 3 de 8

vacantes necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales y establece procesos transparentes y equitativos para la provisión de empleos.

OBJETIVOS

Objetivo general

Gestionar el talento humano del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E mediante la provisión de empleos bajo el direccionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo a las necesidades de la institución.

Objetivos específicos

- Identificar los empleos en vacancia de acuerdo a las características del cargo.
- Actualizar la información de los cargos para la provisión de empleos que sea requerida conforme a los establecido a la ley 909 del 2004.
- Emplear estrategias de provisión de empleo con talento humano de la institución aprovechando el desarrollo de nuevas competencias para el mejoramiento operativo del hospital.

MARCO CONCEPTUAL

- **Encargo:** El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos públicos, de conformidad con lo preceptuado por la jurisprudencia de la Sección Segunda de esta Corporación. Esta particularidad permite, en principio, parangonar esta figura jurídica al nombramiento, forma típica de acceso a la función pública.
- **Provisionalidad:** El nombramiento en provisionalidad procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 4 de 8

seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

- **Empleo público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.
- **Servidor público:** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacancia Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

MARCO NORMATIVO

- **LEY 1960 DE 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones**

ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 23/12/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	TRD: PÁGINA: 5 de 8

aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

ARTÍCULO 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-04
		VERSIÓN: 02
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 23/12/2024
		TRD: PÁGINA: 6 de 8

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

ALCANCE

El presente plan inicia con el análisis de los cargos en vacancia y las características de los mismos, la institución deberá reportar y justificar la solvencia económica para ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar tales empleos, el proceso finalizar con la decisión de la comisión frente a la situación actual del hospital para proveer empleos públicos.

PLANTA DE CARGOS

Los cargos relacionados a continuación se encuentran en vacancia en la planta de cargos a enero del 2025, deben reportarse nuevamente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para su oferta mediante concurso abierto.

Cargos vacantes a enero del 2025.

CARGOS	No. Cargos	SALARIO MENSUAL AÑO 2024
Médico Especialista (Anestesiología)	1	7.177.678
Médico Especialista (Ortopedia y Traumatología)	1	7.177.678
Médico Especialista (Ginecología)	2	7.177.678

Enfermero	1	3.828.097
Profesional Área de la Salud (Bacteriología)	1	3.828.097
Psicólogo	1	3.828.097
Técnico Administrativo	1	3.110.326
Técnico Administrativo (Estadístico)	1	2.631.814
Técnico Área de la Salud (Laboratorio Clínico)	1	2.233.163
Técnico Área de la Salud (Rayos X)	1	2.009.750
Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	17	2.057.601
Auxiliar Área de la Salud (Higiene Oral)	1	1.961.899
Auxiliar Área de la Salud (Odontología)	1	1.770.492
Auxiliar Área de la Salud (Salud Familiar)	1	1.887.020
Auxiliar Área de la Salud (Información)	2	1.674.791
Auxiliar Área de la Salud (Promotor)	11	1.626.942
Secretario	1	1.722.643
Auxiliar	1	1.626.942
Celador	1	1.626.942
TOTAL	47	

Vacancias por nivel del cargo

NIVEL PROFESIONAL			
CÓDIGO CARGO	GRADO	CARGO	Número de Cargos vacantes
213	07	Médico Especialista Ginecólogo	2
213	05	Médico Especialista Anestesiólogo	1
213	06	Médico Especialista Traumatólogo	1
243	02	Enfermero	1
237	02	Profesional Área de la Salud (Bacteriología)	1
237	02	Psicólogo	1
TOTAL			7

NIVEL TÉCNICO			
CÓDIGO CARGO	GRADO	CARGO	Número de Cargos vacantes
376	04	Técnico administrativo	1
376	03	Técnico administrativo	1
323	02	Técnico Área de la Salud (Laboratorio Clínico)	1
323	01	Técnico Área de la Salud (Rayos X)	1
TOTAL			4

NIVEL ASISTENCIAL			
CÓDIGO CARGO	GRADO	CARGO	Número de Cargos vacantes
412	07	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	17
412	05	Auxiliar Área de la Salud (Higiene Oral)	1
412	04	Auxiliar Área de la Salud (Odontología)	1
412	02	Auxiliar Área de la Salud (Salud Familiar)	1
440	03	Auxiliar Área de la Salud (Información)	2
412	01	Auxiliar Área de la Salud (Promotor)	11
TOTAL			33

NIVEL ASISTENCIAL -ADMINISTRATIVO			
CÓDIGO CARGO	GRADO	CARGO	Número de Cargos vacantes
440	03	Secretario	1
407	01	Auxiliar	1
447	01	Celador	1
TOTAL			3

Elaboró: Alexis Devia Gallego - Asesor de talento humano
Revisó: Juan Carlos Buitrago V. - Subgerente administrativo
Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E