

PL_01_GH-1



PLAN ANUAL DE VACANTES



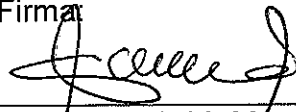
TALENTO HUMANO

2018



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. MARCO LEGAL.....	5
4. CONCEPTOS.....	6
4.1. Empleo público.....	6
4.2. Clasificación según la naturaleza de sus funciones.....	6
4.3. Vacancia.....	7
5. ALCANCE.....	8
6. RESPONSABILIDAD.....	8
7. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.....	8
7.1. PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO.....	8
7.1.1. Selección empleos de carrera administrativa.....	8
7.1.2. Selección empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	11
7.1.3. Movilidad laboral.....	11
7.1.4. Condiciones de Permanencia.....	12
7.1.5. Condiciones para el Retiro.....	13
7.2. PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO.....	14
8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	14
9. PLANTA ACTUAL DE LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGÜÍ.....	15
9.1 Planta de cargos:.....	15
9.2 . Planta de cargos de acuerdo con el tipo de nombramiento y vacancia.....	16




Elaboró: Paola Palacio Líder Talento Humano	Revisó: Dora Elena Rodríguez A. Profesional de Calidad	Aprobó: Carlos Fredy Carmona R. Gerente
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 2018-06-15	Fecha: 2018-06-24	Fecha: 2018-06-29



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

PL_01_GH-1



E.S.E. HOSPITAL
San Rafael
DE ITAGÜÍ




10. PROYECCIÓN VACANCIA DE EMPLEOS A DICIEMBRE DE 2018.....	19
11. TABLA GUÍA	19



¡Tu **salud**,
lo más **grande!**

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la ESE Hospital San Rafael de Itagüí, 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.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias, esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.



iTu **salud**,
lo más **grande!**

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

Info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, plantear la estrategia de planeación anual de la provisión del talento humano, con las que se logre identificar las necesidades de la planta de personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes para la ESE Hospital San Rafael de Itagüí es el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3º, el cual prescribe "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".



Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia de Principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el modelo integrado de planeación y gestión.

4. CONCEPTOS

4.1. Empleo público

El artículo 2º del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

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




4.2. Clasificación según la naturaleza de sus funciones



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales,

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4.3. Vacancia

Es cuando un cargo no cuenta con un titular, esta puede ser:

Vacancia definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.



Vacancia temporal: Aquella cuyos titulares se encuentran en cualquier de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascensos etc).

5. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en cuanto a 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.

6. RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponden al líder de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagui o quien haga sus veces.

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

El líder de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin.

7.1. PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO

7.1.1. Selección empleos de carrera administrativa



Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la



iTu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

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 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.

Considerando que la ESE ha iniciado el proceso de concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, por medio de la convocatoria 426 de 2016, realizará la selección de personal para las futuras vacantes de la siguiente forma:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- Se presentará la vacante y se pondrá en conocimiento del gerente de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, para establecer los lineamientos de la provisión.
- Se verificará que no haya lista de elegibles para la provisión del cargo, la cual será solicitada por el líder de 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).

Surtido el proceso de convocatoria, el líder de Talento Humano procederá 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, (mediante una comunicación interna del líder de Talento Humano), sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la



proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.

El líder de 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 aspirante en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el 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 preferencia 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



iTu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

inicialmente provistos, 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.

7.1.2. Selección empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, [os 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 y se aplica el proceso de selección establecido.

7.1.3. Movilidad laboral.

De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso.

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017.



Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo. Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio,

Dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial.

7.1.4 Condiciones de Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

1. Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
2. Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
3. Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
4. Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.



iTu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

7.1.5. Condiciones para el Retiro

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

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
3. Declarado inexecutable
4. Por renuncia regularmente aceptada;
5. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
6. Por invalidez absoluta;
7. Por edad de retiro forzoso;
8. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
9. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
10. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
11. Por orden o decisión judicial;
12. Por supresión del empleo;
13. Por muerte;
14. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.



Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro de servicio, solo es viable prever las circunstancias de retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, se realizará el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de planta, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a este hecho.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición en la vigencia actual se encuentra 1 funcionario que cumplido la edad de retiro forzoso (65) para el momento estaba vigente el Decreto 1950 de 1973, no se procede a realizar la desvinculación debido al respeto del mínimo vital ya que este funcionario aún no cuenta con las semanas cotizadas, de igual manera se identificaron tres (3) funcionarios en situación de pensionados y tres (3) funcionarios con la edad pero sin el tiempo requerido para acceder a la pensión, de los cuales dos se encuentran en proceso judicial debido al desconocimiento de semanas cotizadas y dos (2) funcionarios que tienen resolución de reconocimiento de pensión pero las cuales se acogieron a la Ley 1821 de 2016 donde se establece como edad de retiro forzoso los 70 años.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

La desvinculación de personal se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el proceso de "Desvinculación", diseñado para tal fin por la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

7.2 PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles.



8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta para estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, esto con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9. PLANTA ACTUAL DE LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGÜÍ

La ESE Hospital San Rafael de Itagüí, cuenta con la siguiente planta, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

9.1 Planta de cargos:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	DIRECTIVO	085
1	SUBGERENTE (GENERAL)	DIRECTIVO	090



No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO
1	SUBGERENTE (SERVICIOS DE SALUD)	DIRECTIVO	090
1	JEFE DE OFICINA (CONTROL INTERNO)	DIRECTIVO	006
1	MEDICO ESPECIALISTA (GINECO OBSTETRA)	PROFESIONAL	213
1	MEDICO ESPECIALISTA	PROFESIONAL	213
6	MÉDICO GENERAL	PROFESIONAL	211
1	MÉDICO GENERAL	PROFESIONAL	211
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIÓLOGO COORDINADOR)	PROFESIONAL	237
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	PROFESIONAL	237
3	ENFERMERO	PROFESIONAL	243
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SUMINISTROS)	PROFESIONAL	219
7	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	ASISTENCIAL	412
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	ASISTENCIAL	412
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	ASISTENCIAL	412
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	ASISTENCIAL	407
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FINANCIERO Y PERSONAL)	ASISTENCIAL	407
1	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440
36			

9.2. Planta de cargos de acuerdo con el tipo de nombramiento y vacancia

DENOMINACION	CODIGO	NUMERO	NOMBRAMIENTO	VACANCIA
--------------	--------	--------	--------------	----------



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   






		DE EMPLEOS	LNJR-CA-PF-PROV	OCUPADO	VD	VT
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	1	PF	X		
SUBGERENTE (GENERAL)	090	1	LNJR	X		
SUBGERENTE (SERVICIOS DE SALUD)	090	1	LNJR	X		
JEFE DE OFICINA (CONTROL INTERNO)	006	1	PF		X	
MEDICO ESPECIALISTA (GINECO OBSTETRA)	213	1	CA	X		
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	CA		X	
MEDICO GENERAL	211	4	CA	X		
MEDICO GENERAL	211	1	CA			X
MEDICO GENERAL	211	2	PROV	X		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO COORDINADOR)	237	1	CA		X	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	237	3	CA	X		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (BACTERIOLOGO)	237	1	PROV	X		
ENFERMERO	243	2	CA	X		
ENFERMERO	243	1	PROV	X		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SUMINISTROS)	219	1	PROV	X		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	412	7	CA	X		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	412	1	PROV	X		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE EMFERMERIA)	412	1	CA		X	
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	412	1	CA	X		
AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUXILIAR DE LABORATORIO)	412	1	PROV	X		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	407	1	CA	X		



**iTu salud,
lo más grande!**

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FINANCIERO Y PERSONAL)	407	1	PROV	X		
SECRETARIA	440	1	CA	X		
		36				

De la planta total de la ESE Hospital San Rafael de Itagüí, 2 cargos son de periodo fijo de los cuales 1 se encuentra en vacancia definitiva por falta de nombramiento, 2 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción, 32 Cargos son de Carrera Administrativa de los cuales, 1 esta en vacancia temporal por encontrarse su titular en comisión, 3 se encuentran en vacancia definitiva sin estar ocupados en provisionalidad y ocho se encuentran en vacancia definitiva pero ocupados con nombramientos provisionales, de los cuales dos de estos cargos no se encuentran en la OPEC debido a que la vacancia se produjo estando en proceso la convocatoria 426 de 2016.

En el año 2016, se abrieron las OPEC para proveer los cargos mediante la convocatoria 426.

A continuación, se relacionan los cargos en vacancia definitiva con su respectivo número de OPEC:


N	NIVEL	DENOMINACION	VACANTES	NUMERO OPEC
1	Profesional	Medico Especialista	1	5372
2	Profesional	Profesional Universitario	1	5373
3	Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud (Bacteriologo)	1	39016
4	Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud (Coordinador laboratorio)	1	1891
5	Profesional	Enfermero	1	1890
6	Asistencial	Auxiliar Administrativa	1	26121
7	Asistencial	Auxiliar Area de la Salud	1	26849



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

8	Asistencial	Auxiliar Area de la Salud	1	24871
9	Asistencial	Auxiliar Area de la Salud	1	26848

Los archivos mensuales de vacantes se encontrarán en una carpeta de talento humano. Así mismo, el plan es presentado mensualmente a la Comisión de Personal.

10. PROYECCIÓN VACANCIA DE EMPLEOS A DICIEMBRE DE 2018

DENOMINACION	NIVEL	CODIGO	NUMERO EMPLEOS	EMPLEOS PROYECTADOS	TIPO VACANCIA	
					VD	VT
Profesional universitario area de la salud (Bacteriologo)	Profesional	237	1	1	x	
Enfermero	Profesional	243	1	1	x	
Enfermera	Profesional	243	1	1	x	
Auxiliar área de la salud (Auxiliar de enfermería)	Asistencial	412	1	1	x	
Auxiliar área de la salud (Auxiliar de enfermería)	Asistencial	412	1	1	x	




11. TABLA GUÍA



iTu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

PLAN ANUAL DE VACANTES															
ENTIDAD:															
VACANTES										PLAN DE ACCION					
Cantidad	Dependencia	Grupo Funcional	Codigo	Perfil Del Cargo	Requisitos		Competencias		Proceso		Novedades	COSTOS(NOMINA, SELECCIÓN, OTROS)	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES		
					Estudio	Experiencia	Basicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional			Apoyo	Nombre actividad	Tiempo

Proceso

Estratégico: incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.

Misional: incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado provisto por la entidad en el cumplimiento de su objetivo social o razón de ser.

Operativo: incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y medición, análisis y mejora.

Perfil: en el se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo así como sus funciones específicas.

Competencias


Basicas Funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que estará en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional.



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en: 

PL_01_GH-1



Comportamentales. Responsabilidad por personal a cargo. Habilidades y aptitudes laborales. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión. Valor



¡Tu salud,
lo más grande!

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en: 