





# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

PLAN DE VACANTES VIGENCIA 2024

VERSION 07



	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
	Oscar Mauricio Sánchez Bayona	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Molchizu Arango Giraldo	Líder de Calidad	
	Carlos Andrés Bustos Nova	Líder de Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 2 de 13</b>	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSION</b>	<b>FECHA</b>	<b>NATURALEZA DEL CAMBIO</b>
01	25/05/2018	Creación del documento
02	30/01/20219	Vigencia 2019
03	30/01/2020	Vigencia 2020
04	29/01/2021	Vigencia 2021
05	29/01/2022	Vigencia 2022
06	26/01/2023	Cambio de la plantilla y actualización de la vigencia
07	23/01/2023	Vigencia 2024

## TABLA DE CONTENIDO

1.	<b>Objetivo</b> .....	<b>3</b>
2.	<b>Alcance</b> .....	<b>3</b>
3.	<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
4.	<b>Marco Legal</b> .....	<b>4</b>
5.	<b>DEFINICIONES Y ABREVIATURAS</b> .....	<b>7</b>
6.	<b>RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>9</b>
7.	<b>METODOLOGIA DE PROVISIÓN</b> .....	<b>9</b>
8.	<b>ANUAL DE VACANTES</b> .....	<b>11</b>
9.	<b>DE LA PLANTA ACTUAL ANALISIS</b> .....	<b>11</b>
10.	<b>RETOS 2024</b> .....	<b>13</b>

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b>	 <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</small>
		TH-GD-PL 01	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Version</b>	
		V02-2023	
		<b>Página 3 de 13</b>	

## 1. Objetivo

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal durante la vigencia 2024, teniendo en cuenta el estimado de vacantes a fecha 31 de diciembre de 2023 y nombramiento acorde con la distribución de la planta que se determine.



## 2. Alcance

El presente Plan de Vacantes vigencia 2024, será aplicado no solamente para el personal de planta, sino también para todos los colaboradores que posean cualquier tipo de vínculo laboral con la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus sedes integradas.

## 3. Introducción

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar, con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, en el marco del fortalecimiento de la gestión pública eficiente y moderna, con miras al mejoramiento de los procesos que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano, publica año a año el Plan Anual de Vacantes (PAV). Dicho PAV es desarrollado por el área de Talento Humano, quienes a su vez se rigen por el direccionamiento estratégico que brinda el

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 4 de 13</b>	

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y que es aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en de la ESE. Teniendo en cuenta que mediante mecanismos de seguimiento y control, se pueden realizar modificaciones pertinentes a que hubiere lugar.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica.



Este documento contiene herramientas que permitirán hacer efectivo el PAV, junto con normatividad vigente que ofrecen a la entidad credibilidad y transparencia en todos sus procesos.

#### 4. Marco Legal

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos de la ESE Región de Salud Medina es el siguiente:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 5 de 13</b>	

VI. Por revocatoria del nombramiento.

### Decreto 1083 de 2015

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

### Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.



### Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, 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 648 de Abril 19 de 2017

**ARTÍCULO 2.2.5.3.1** *Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de*

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 6 de 13</b>	

mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 790 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

#### **Decreto 894 de Mayo 28 de 2017.**



**Artículo 4.** Procesos de selección con enfoque diferencial. Para el ingreso por mérito al empleo público en los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con los jefes de las respectivas entidades, deberá diseñar los procesos de selección objetiva e imparcial con un enfoque diferencial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población.

#### **Decreto 051 de Enero 16 de 2018**

**"ARTÍCULO 2.2.6.34.** Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 7 de 13</b>	

En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP."

### **Resolución 0036 de Enero 5 de 2018**

Artículo 3. Adicionar el siguiente inciso al artículo 7 de la Ley 909 de 2004:

Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial.



La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley.

La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección.  
"

## **5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

### **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"*.



 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 8 de 13</b>	

De la misma manera, 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.

#### Clasificación según la naturaleza de las funciones

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, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 9 de 13</b>	

## 6. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Área de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina.

## 7. METODOLOGIA DE PROVISIÓN

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.



Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

### Plan de Previsión

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal de carácter permanente de la ESE Región de Salud Medina, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

**Empleos de Carrera Administrativa:** Se prevé proveer los empleos de carrera administrativa de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7o del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el Decreto 1084 de 2015, y el Decreto 648 de abril 19 de 2017 así:

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

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 10 de 13</b>	

- Los servidores de Carrera Administrativa tendrán la Evaluación del Desempeño Laboral de acuerdo al sistema tipo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Derivado de la Evaluación del Desempeño Laboral y una vez se cuente con la calificación correspondiente al período anual 2018-2019 serán utilizados estos resultados para los estímulos correspondientes, entre ellos la posibilidad de desempeñar un cargo superior en calidad de encargo.



**Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** 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 la misma ley.

○ por Comisión en caso de empleados con Derechos de Carrera Administrativa a quienes se les haya otorgado la Comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción.

- Por nombramiento ordinario
- Por Comisión de Servicio

**Movimiento de personal** Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 son:

- **Traslado o permuta.** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.
- **Traslado por razones de violencia o seguridad.** se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.
- **Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 11 de 13</b>	

- **Encargo.** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Ascenso.** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

## 8. ANUAL DE VACANTES

Teniendo en cuenta lo informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Plataforma BNLE en el cual Ratificaba y dejaba en firme las Resoluciones con la Listas de Elegibles dando a lugar la provisión de vacantes definitivas y en Provisionalidad de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina registradas en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa. Esto en razón que durante el 2016 y 2017, se desarrolló la convocatoria 426 para proveer de manera definitiva empleos de carrera administrativa, según lo establecido en la Ley 909 de 2004.



La convocatoria tuvo su origen en el Acuerdo No. CNSC 2016000001276 del 28 de Julio de 2016, mediante el cual se convocaron a concurso abierto de méritos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública obtiene la información sobre las vacantes definitivas para la construcción del Plan Anual de Vacantes, a través de la herramienta en línea de reporte de avance de la gestión: Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión (FURAG).

Este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo y el cual fue desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones.

## 9. DE LA PLANTA ACTUAL ANALISIS

Para la vigencia 2024 la planta de personal de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina conformada por 30 cargos los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 12 de 13</b>	

Código	Denominación del Cargo	No. de Cargos	En Carrera	En Provisionalidad	Periodo Fijo	Vacante
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>						
85	Gerente de Empresa Social del Estado	1	0	0	1	0
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>						
211	Médico General	2	1	0	0	1
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Medicina	5	0	0	5	0
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Odontología	2	0	0	2	0
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Bacteriología	1	0	0	1	0
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermería	1	0	0	1	0
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>						
412	Auxiliar Área salud-Farmacia	1	1	0	0	0
412	Auxiliar Área Salud-Enfermería	13	9	0	0	4
412	Auxiliar Área Salud-Laboratorio	1	1	0	0	0
407	Auxiliar Administrativo	3	3	0	0	0
<b>TOTAL CARGOS</b>		<b>30</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

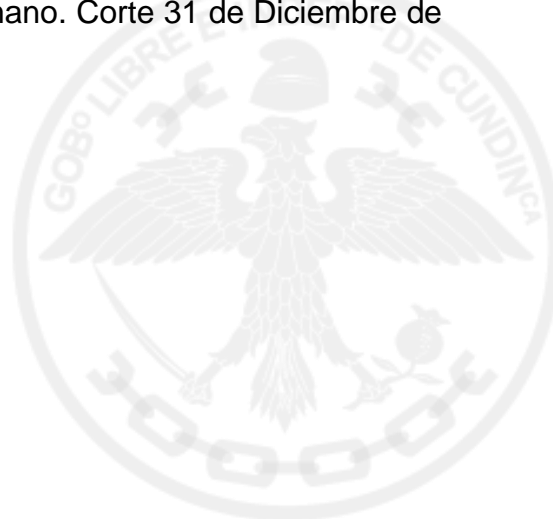
Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Talento Humano. Corte 31 de Diciembre de 2023



Nota:

Trabajadores oficiales: NO

Vacantes Definitivas: 5

En provisionalidad: 0



 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD <b>MEDINA</b>
		<b>Version</b> V02-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 13 de 13</b>	

## 10. RETOS 2024

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, se hará acorde con las normas generales que ya fueron expuestas a través de este documento.

Teniendo en Cuenta que existen cinco (05) vacantes en carrera administrativa, se prevé que para el término del año 2024 sean reportadas a la Comisión Nacional Del Servicio Civil las cuatro (04) del cargo de Auxiliar de Enfermería Código 412 Grado 13 , con el fin de que dichas vacantes sean ocupadas por concurso de méritos.

Por otra parte, se prevé proveer en provisionalidad el cargo vacante de Medico General (01) Código 211 grado 13.

Por último, mediante este Plan de Previsión y de Vacantes del Talento Humano buscamos mejorar los procesos de gestión administrativa de la Institución, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, estabilidad y promoción del servicio, y de esta manera esclarecen los componentes necesarios para desarrollar el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Sentencias de la Corte Constitucional o estamentos jurídicos que se pronuncien sobre el tema y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

