



PLAN ANUAL DE VACANTES GTH-PN-05



NIT: 846000253-6

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASIS		 <p>HOSPITAL LOCAL ESE NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 2 DE 7	

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.

Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

ALCANCE

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.


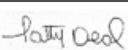

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS



Empleo Público

El artículo 2o del Decreto Ley 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.

Clasificación según la naturaleza de las funciones

<u>Elaborado por:</u>	<u>Revisado por:</u>	<u>Aprobado por:</u>
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL ESE NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 3 DE 7	

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.

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.

RESPONSABILIDADES


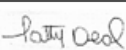

El Grupo de Trabajo de Talento Humano de la ESE Hospital Local de Puerto Asís será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.



METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”

Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 Subgerente Administrativa y Financiera

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL ESE NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 4 DE 7	

vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Metodología de Provisión

Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Local de Puerto Asís se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

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 ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano

Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Secretario de gerencia de la ESE Hospital Local de Puerto Asís para su revisión y presentación ante el Gerente, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

El Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el Secretario de gerencia, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.


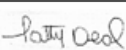

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al jefe del área respectiva.



Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos al Superintendente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL ESE NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 5 DE 7	

provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Local de Puerto Asís, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá 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, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Local de Puerto Asís, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, elaborará y actualizará el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.


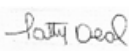

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia...



Necesidades de planta de personal en la ESE Hospital Local de Puerto Asís.

La estructura de la de ESE Hospital Local de Puerto Asís en el año 2018, es la necesaria responder a la necesidad de atender con calidad y humanización a los usuarios y clientes internos de la institución.

Así, la ESE Hospital Local de Puerto Asís, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Cant.	Denominación del empleo	Código	Grado	Área	Procesos
1	Gerente	085		Junta Directiva	Direccionamiento Estratégico
1	Subdirector Científico	090		Gerencia	Misionales


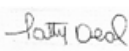

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera



 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 <p>HOSPITAL LOCAL PUTUMAYO</p> <p>NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
VERSIÓN: 02	PÁG.: 6 DE 7		

1	Subdirector Administrativo	090		Gerencia	De Apoyo
1	Jefe de Oficina	115		Gerencia	Monitoreo y Evaluación
7	Profesional Universitario	219		Asistencial, Logística y Contable	Misionales y De Apoyo
3	Enfermero	243		Asistencial	Misionales
2	Profesional Servicio Social Obligatorio	217		Asistencial	Misionales
1	Odontólogo	214		Asistencial	Misionales
2	Secretario	440		Gerencia y Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y De Apoyo
1	Auxiliar Administrativo	407		Contable y Logística	De Apoyo
7	Técnico Administrativo	367		Asistencial, Contable, Logística	Misionales y De Apoyo
2	Celador	477		Logística	De Apoyo
26	Auxiliar Área Salud (zona rural)	412		Asistencial	Misionales

En el siguiente cuadro se puede observar los mínimos y máximos para cada nivel jerárquico, establecidos en el artículo 13 del Decreto. 785 de 2005, para los empleos que se detallan en el presente plan anual de vacantes.

NIVEL JERARQUICO	LIMITE MINIMO	LIMITE MAXIMO
<i>DIRECTIVO</i>	<i>Título profesional y experiencia</i>	<i>Título de postgrado y experiencia se exceptúan los empleos cuyos requisitos estén fijados por la constitución o la ley.</i>
<i>PROFESIONAL</i>	<i>Título de profesional</i>	<i>Título de profesional, título de postgrado y experiencia.</i>
<i>TECNICO</i>	<i>Título de técnico y aprobación mínima de (4) años educación básica secundaria.</i>	<i>Al fijar el requisito específico podrá optar por título de formación tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional.</i>
<i>ASISTENCIAL ADMINISTRATIVO</i>	<i>Terminación y aprobación mínima de (4) años de educación básica secundaria.</i>	<i>Diploma de bachiller en cualquier modalidad y experiencia.</i>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 Subgerente Administrativa y Financiera

 <p>PUERTO ASÍS PUTUMAYO</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASIS		 <p>HOSPITAL LOCAL ESE NIT: 846000253-6</p>
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: GTH-PN-05	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG.: 7 DE 7	

REFERENCIA NORMATIVA


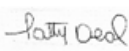

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Local de Puerto Asís es el siguiente:

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 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".

<u>Elaborado por:</u>	<u>Revisado por:</u>	<u>Aprobado por:</u>
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera