



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO


PASTO SALUD E.S.E

NIT. 900091143-9

PLAN ANUAL DE VACANTES

VERSIÓN 9.0

SAN JUAN DE PASTO
2022

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	2

PLAN ANUAL DE VACANTES

ACTUALIZADO POR:

CRISTIAN LOPEZ DULCE
Profesional Universitario

SAN JUAN DE PASTO
2022


	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	3

TABLA DE CONTENIDO

	PAG
CONTROL DE CAMBIOS	4
INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO JURÍDICO	6
2. GENERALIDADES	7
2.1. OBJETIVO GENERAL	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2.3. ALCANCE	7
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	8
4. METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES	10
5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER	12
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION (INDICADOR)	18
7. BIBLIOGRAFIA	19



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	4



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIA	GSI-R	062

RESOLUCIÓN No. - 072 -
25 ENE. 2022

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E para la vigencia 2022"

LA GERENTE (E)

En uso de sus atribuciones legales y en especial a las conferidas por el Acuerdo 004 de 2006 emanado del Concejo Municipal de Pasto, Ley 1753 de 2015, Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 909 de 2004, se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia del talento humano y se dictaron otras disposiciones.

Que el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Que los literales a y b del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la ley 909 de 2004 señalan que las entidades, a través de las Unidades de Personal o quinees hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1 del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre otras la de Talento Humano.

Que el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo 1, adiciona entre otros el artículo 2.2.22.3.14 al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano.



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	5



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
00	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	002

GERENCIA

Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web de la entidad.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano tienen como objetivo general el contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que mediante Acta del 25 de enero de 2022, se revisó y aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano.

Que de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamentales para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, para la vigencia 2022, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO.- Adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, para la vigencia 2022, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO.- El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano, será implementado de acuerdo con los estudios técnicos y presupuestales necesarios propendiendo por la no afectación en el funcionamiento de la Entidad.
- ARTÍCULO CUARTO.- El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, podrán ser actualizados teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad y/o cambio en la situación de talento humano de la Entidad, en aras de garantizar una mejor prestación del servicio.
- PARÁGRAFO.- Las modificaciones y adecuaciones que requieran se insertarán directamente y se remitirán para su publicación.



PLAN ANUAL DE VACANTES

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	6



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
0.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	052

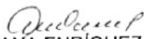
GERENCIA

ARTÍCULO QUINTO.- El seguimiento y la evaluación del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Talento Humano, serán realizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E


ARTÍCULO SEXTO.- Publicar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano en la página web de la Entidad, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

ARTÍCULO SEPTIMO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


 ADRIANA ENRÍQUEZ MEZA
 Gerente (E)


Proyecto: Cristian Fabio López Dulce/ Profesional Universitario Talento Humano 
 Revisó: Angela Daniela Rodríguez Goyes/ Asesora Talento Humano 

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	7

CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.
M: Modificación de del documento
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS					Acto Administrativo de Adopción
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
9.0	Actualización del Plan de Vacantes Vigencia 2022 de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.		X		Por requerimientos normativo	Cristian López Dulce	Incluir documento de aprobación
8.0	Actualización del Plan de Vacantes Vigencia 2021 de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.		X		Por requerimientos normativo	Cristian López Dulce	Incluir documento de aprobación
7.0	Actualización del Plan de Vacantes Vigencia 2020 de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.		X		Por requerimientos normativo	Ludvyn Hernan Erazo Folleco	Incluir documento de aprobación
6.0	Plan de Vacantes 2019 Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.		X		Por requerimientos normativo	José Luis Riascos Caicedo	N/A


	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	8

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública trabaja en el fortalecimiento de una gestión pública eficiente y moderna; dirigida, en primer lugar, al ciudadano para aumentar la confianza en la administración pública y, en segundo lugar, a las entidades públicas para que dispongan de herramientas y mecanismos óptimos para que desarrollen sus actividades con un talento humano, planificado, suficiente y con las competencias necesarias para su buen desempeño.

Tiendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., es un instrumento que busca administrar y actualizar la información del estado de empleos vacantes, con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. Además, esta es una herramienta esencial para que el Gobierno Nacional conozca la oferta real de empleos, con el fin de poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.


El presente Plan Anual de Vacantes tiene como propósito programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en Vacancia Definitiva, de acuerdo a las necesidades requeridas en la Empresa en cada una de sus áreas de conformidad a las normas que regulan la materia y en concordancia con el Plan Institucional de Desarrollo, en búsqueda de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	9

1. MARCO JURÍDICO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. es entre otros los siguientes:

- Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 2, políticas de gestión y desempeño institucional. Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto.
- 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. Artículo 15, literal b) 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 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Artículo 110, las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	10

2. GENERALIDADES

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y actualizar la información de los cargos vacantes de Pasto Salud ESE, con el fin de programar la provisión de los mismos que conlleve a gestionar las necesidades de personal para garantizar la efectiva y oportuna prestación del servicio acorde con la misión y visión institucional.


2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los cargos que se encuentran disponibles detallando perfiles, requisitos, cantidades, etc., para ser provistos dentro del plan de cargos aprobado y acorde con la estructura organizacional.
- Cubrir las vacantes de planta permanente de acuerdo a la normatividad vigente y a las necesidades establecidas por la organización.
- Evaluar la efectiva provisión de empleos.

2.3. ALCANCE

Este Plan de Vacantes, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- a) Cálculo del número de vacantes presentes y estimación de su provisión, requeridos para atender las necesidades presentes y futuras.
- b) Identificación de los requisitos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las necesidades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	11


3. 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”.

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: 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004., 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.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	12

4. METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

El Asesor del Grupo de Gestión del Talento Humano, proyectará los primeros diez (10) días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará anualmente el plan por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.


Para lo anterior, se utilizará la información recopilada en el Listado Maestro de Personal, formato (GTH-LMP- NUM 287), el cual contiene la información de base de cargos del personal de nómina y el plan de cargos aprobado por la entidad.

Metodología de Provisión a Corto Plazo:

- **Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia.

Los empleos de carrera administrativa se reportarán a la Comisión Nacional del Servicios Civil a través del medio que defina esta entidad, esto con el fin de dar cumplimiento a los procesos de selección y vinculación del talento humano en las entidades públicas, que es desarrollado únicamente por La CNSC.

- **Permanencia** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:
 - a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación en el nivel satisfactorio 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.
 - b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	13

- c) Evaluación: El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colabora activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) 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.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada 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.


Por otra parte, se tendrá en cuenta las causales de retiro del servicio las cuales solo son viables conforme a lo preceptuado por el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen un decálogo de las mismas.

5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER

La planta permanente de personal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., en la actualidad se encuentra conformada por 138 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, profesional Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros, adicionalmente la dentro de la planta de personal existen 15 cargos de Trabajadores Oficiales para un total de 153 cargos aprobados, lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo N°15 del 15 de Septiembre de 2020. (Ver Cuadro 1)

Cuadro 1

PLAN DE VACANTES PLANTA FIJA												
NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	N° CARGOS	PROVISIONAL	CARRERA	SERVICIO SOCIAL	LIBRE NOMBRAMIENTO	PERIODO	VACANCIA TEMPORAL	VACANCIA DEFINITIVA	
DIRECTIVO	85	Gerente	16	1						1	0	
	6	Jefe de Oficina de Control Interno	12	1						1	0	
	6	Jefe de Oficina de Control Interno disciplinar	12	1					1		0	
	54	Secretaria General	12	1					1		0	
	90	Subgerente Financiero y Comercial	12	1					1		0	
	90	Subgerencia de Salud e Investigación	12	1					1		0	
	9	Director Operativo de Red	11	4					4		0	
ASESOR	115	jefe de Oficina Asesora	14	3					3		0	
	105	Asesor de Talento Humano	13	1					1		0	
PROFESIONAL	242	Profesional Especializado Área de la Salud	17	3	3	0					0	
	201	Tesorero General	15	1					1		0	
	215	Almacenista General	15	1					1		0	
	219	Profesional Universitario	15	7	2	4			1		0	
	219	Profesional Universitario	13	8	5	3					0	
	219	Profesional Universitario	11	14	10	4					0	
	211	Médico General Tiempo Completo	15	14	13						1	
	214	Odontólogo	14	0							0	
	214	Odontólogo Medio Tiempo	14	3	1	2					0	
	243	Enfermero /a	13	6	6						0	
	243	Enfermero	11	4	4						0	
	217	Medico Social Obligatorio	10	7				1			6	
	217	Enfermero Social Obligatorio	6	6				2			4	
	217	Odontólogo social obligatorio	6	4				1			3	
TÉCNICO	314	Técnico operativo	11	1			1				0	
	367	Técnico Administrativo	10	4	2	2					0	
	314	Técnico operativo	9	3	1	2					0	
	314	Técnico operativo	7	2	1				1		0	
	323	Técnico Área Salud	7	1			1				0	
ASISTENCIAL	412	Auxiliar Área Salud Enfermería	11	16	5	10					1	
	425	Secretario Ejecutivo	11	1					1		0	
	412	Auxiliar Área Salud Odontología	9	3	1	2					0	
	440	Secretaria	8	7	3	4					0	
	407	Auxiliar Administrativo	7	6	2	1			3		0	
	412	Auxiliar Área Salud	6	1		1					0	
	480	Conductor	1	1					1		0	
TOTAL				138	59	37	4	21	2	0	15	
CONDUCTORES DE AMBULANCIA				15					15		0	
TOTALES				153							15	


	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	15

Detalle de las Vacantes de Carrera Administrativa

1. Médico General código 211 grado 15
 Perfil – Profesional
 Cantidad de Vacantes: 1
 Requisitos de Experiencia y Estudios: Establecidos en el Manual de Funciones.
 Naturaleza del Cargo: Carrera Administrativa
2. Auxiliar de Enfermería código 412 grado 11
 Perfil – Asistencial
 Cantidad de Vacantes: 1
 Requisitos de Experiencia y Estudios: Establecidos en el Manual de Funciones.
 Naturaleza del Cargo: Carrera Administrativa

Detalle de las Vacantes Servicio Social Obligatorio

1. Médico General Servicio social Obligatorio código 217 grado 10
 Perfil – Profesional
 Cantidad de Vacantes: 6
 Requisitos de Experiencia y Estudios: Establecidos en el Manual de Funciones.
 Naturaleza del Cargo: Servicio Social Obligatorio
2. Enfermero Servicio social Obligatorio código 217 grado 6
 Perfil – Profesional
 Cantidad de Vacantes: 4
 Requisitos de Experiencia y Estudios: Establecidos en el Manual de Funciones.
 Naturaleza del Cargo: Servicio Social Obligatorio
3. Odontólogo Servicio social Obligatorio código 217 grado 10
 Perfil – Profesional
 Cantidad de Vacantes: 3
 Requisitos de Experiencia y Estudios: Establecidos en el Manual de Funciones.
 Naturaleza del Cargo: Servicio Social Obligatorio


	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	16

Detalle de Cargos en Provisionalidad

Cargo	código empleo	grado	Dependencia (centro de salud)
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario Jurídica	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	CS SAN VICENTE
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL CIVIL
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Especializado Área Salud	242	17	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL CIVIL
Auxiliar Administrativo	407	7	SEDE ADMINISTRATIVA
Técnico Operativo	314	7	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	CS PROGRESO
Enfermero	243	11	CS MORASURCO
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL LA ROSA
Enfermero	243	11	CS SAN VICENTE
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS SAN VICENTE
Auxiliar Administrativo	407	7	SEDE ADMINISTRATIVA
Enfermero	243	13	SEDE ADMINISTRATIVA
Técnico Administrativo	367	10	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Especializado Área Salud	242	17	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL SANTA MONICA
Auxiliar Área Salud Odontología	412	9	CSO MIS KIKES
Profesional Universitario	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL CIVIL
Profesional Universitario	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL CIVIL
Enfermero	243	11	HOSPITAL SANTA MONICA
Enfermero	243	13	HOSPITAL SANTA MONICA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS TAMASAGRA


FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	17

Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	HOSPITAL LA ROSA
Técnico Administrativo	367	10	SEDE ADMINISTRATIVA
Enfermero	243	13	HOSPITAL LA ROSA
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
Técnico operativo-área de la Salud	314	9	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	HOSPITAL CIVIL
Profesional Universitario - cartera	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Odontólogo Medio Tiempo	214	14	CS SAN VICENTE
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
Secretario	440	8	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	CS TAMASAGRA
Enfermero	243	13	HOSPITAL CIVIL
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
Enfermero	243	11	CS PROGRESO
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
profesional universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL LA ROSA
Médico General Tiempo Completo	211	15	HOSPITAL LA ROSA
Enfermero	243	13	CS TAMASAGRA
Profesional Especializado Área Salud	242	17	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS BUESAQUILLO
Secretario	440	8	SEDE ADMINISTRATIVA
Secretario	440	8	SEDE ADMINISTRATIVA
Médico General Tiempo Completo	211	15	CS OBONUCO
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS SAN VICENTE
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	18

Detalle de cargos de Carrera administrativa


Cargo	código empleo	grado	Dependencia (centro de salud)
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
Odontólogo Medio Tiempo	214	14	HOSPITAL LA ROSA
Técnico Operativo	314	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Administrativo	407	7	CS LORENZO
Auxiliar Área Salud	412	6	CS TAMASAGRA
Secretario	440	8	HOSPITAL CIVIL
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Secretario	440	8	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	HOSPITAL LA ROSA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS PROGRESO
Técnico Área Salud	323	7	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS TAMASAGRA
Secretario	440	8	CS TAMASAGRA
enfermero	243	13	CS LORENZO
Profesional Universitario- Contabilidad	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario-Trabajadora Social	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Técnico Administrativo	367	10	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	HOSPITAL CIVIL
Técnico Administrativo	367	10	SEDE ADMINISTRATIVA
Secretario	440	8	CS LORENZO
Auxiliar Área Salud Odontología	412	9	CS SAN VICENTE
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS LORENZO
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS TAMASAGRA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS CATAMBUCO
Técnico Operativo	314	9	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Odontólogo Medio Tiempo	214	14	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	CS LORENZO
Auxiliar Área Salud Enfermería	412	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Auxiliar Área Salud Odontología	412	9	CS ROSARIO
Profesional Universitario	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	19

Profesional Universitario	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario S.O.	219	15	SEDE ADMINISTRATIVA
Profesional Universitario Jurídica	219	13	SEDE ADMINISTRATIVA
TECNICO OPERATIVO	314	9	SEDE ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	SEDE ADMINISTRATIVA

Así las cosas y retomando lo anteriormente expuesto, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.


De igual forma, para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán si fuese el caso las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, pensión, invalidez.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	20

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION (INDICADOR)

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	FUENTES DE INFORMACIÓN
Nivel de cobertura del plan de cargos planta Permanente de la E.S.E.	Número de personal vinculado / Número de Cargos	≥90%	Porcentaje	Anual	Plan de Vacantes de la E.S.E.
Nivel de cobertura del plan de cargos de la E.S.E.	138 / 153 = 90,19 %				

El nivel de cobertura para la vigencia 2021 presento una disminución debido a las vacantes que se presentan en el personal de Servicio Social Obligatorio la cuales equivalen a 13 cargos sin proveer de un total de 17 plazas.

	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL- AV	9.0	21

7. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 909 de 2004
- Decreto 2482 de 2012
- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 2539 de 2005
- Circular 005 de 2014: Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto 612 de 2018
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Lineamientos para la Elaboración del Plan De Vacantes. Recuperado de:
https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes

Fin del documento

ACTUALIZADO POR:

CRISTIAN LOPEZ DULCE
Profesional Universitario

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES.
Asesor de Talento Humano

APROBADO POR:

ANA BELEN ARTEAGA TORRES
Gerente