


[2019]

**PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES
DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO
GAITÁN YANGUAS DE SOACHA**



TALENTO HUMANO

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  <p>E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas De Soacha Calidad y Experiencia a Su Servicio</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO

| | ELABORÓ | REVISÓ | | APROBÓ |
|---------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| FIRMA | | | | |
| NOMBRE | Rosana Alexandra Santos Ángel | John Sánchez | Pedro Enrique Chaves Chaves | Luis Efraín Fernández Otálora |
| CARGO | Profesional Universitario de Talento Humano | Referente Planeación y Calidad | Subgerente | Gerente |



| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 1.1 | Introducción..... | 4 |
| 1.2 | Justificación..... | 4 |
| 1.3 | Objetivos..... | 4 |
| 1.3.1 | General: | 4 |
| 1.3.2 | Específicos: | 4 |
| 1.4 | Alcance..... | 5 |
| 1.5 | Definiciones | 5 |
| 1.6 | Responsabilidades..... | 6 |
| 1.7 | PLAN ANUAL DE VACANTES | 6 |
| 1.8 | Necesidades de planta actual - 2019..... | 7 |
| 1.9 | Bibliografía..... | 9 |
| 1.10 | Normatividad | 9 |
| 1.11 | Control de cambios..... | 10 |

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

1.1 Introducción

Es importante para la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha a través de la oficina de talento humano establecer lineamientos que permitan la planificación organizacional, como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales mediante acciones para proyectar y suplir las necesidades de personal de la organización.

1.2 Justificación

El Plan Institucional de vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

“El Plan Anual de Vacantes Nivel Nacional y Territorial, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004”.


1.3 Objetivos

1.3.1 *General:*

El Plan Institucional de vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.3.2 *Específicos:*

Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la E.S.E HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS DE SOACHA pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

1.4 Alcance

El Plan de Vacantes permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para cada vigencia en la ESE HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS desarrollando de manera controlada los procesos y procedimientos establecido en la Entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal.

HASTA: Previsión de los cargos vacantes.


1.5 Definiciones

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.

SERVIDOR PÚBLICO: La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de "servidor público" es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine 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.

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

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.


1.6 Responsabilidades

El responsable de presentar y actualizar el Plan Institucional de vacantes corresponde a la subgerencia administrativa a través del Coordinador de Talento Humano de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

El Coordinador de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

1.7 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Este permite programar la previsión 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 previsión, 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. 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 mientras se realiza la convocatoria a cargo de la comisión nacional de servicio civil. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

1.8 Necesidades de planta actual - 2019

La E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha cuenta con una planta global la cual fue aprobada mediante resolución 184 del 13 de junio de 2016 de la Secretaria de Salud de Cundinamarca y el Acuerdo N.009 de 25 de mayo de 2016 aprobado por la Junta Directiva de la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas descritas así:

| Nº DE EMPLEOS | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CODIGO | GRADO |
|--------------------------|---|--------|-------|
| <u>NIVEL DIRECTIVO</u> | | | |
| 1 | GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO | 85 | 11 |
| 3 | SUB GERENTE | 90 | 5 |
| 1 | JEFE OFICINA | 6 | 5 |
| 5 | SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO | | |
| <u>NIVEL PROFESIONAL</u> | | | |
| 1 | LÍDER DE PROGRAMA | 206 | 13P |
| 5 | MEDICO GENERAL | 211 | 13P |
| 1 | MEDICO GENERAL | 211 | 13P |
| 2 | MEDICO ESPECIALISTA | 213 | 16P |
| 2 | MEDICO ESPECIALISTA | 213 | 16P |
| 3 | ODONTÓLOGO | 214 | 10P |
| 11 | PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO | 217 | 8 |
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 11P |




PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO

| | | |
|-------------------------|----------|------------|
| PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | VERSIÓN | 1 |
| | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 6P |
|---------------------------------|--|--------|-------------------------------------|
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD | 237 | 7P |
| 3 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD | 242 | 11P |
| 2 | ENFERMERO | 243 | 8P |
| 33 | SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL | | |
| <u>NIVEL TÉCNICO</u> | | | |
| 1 | TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 11P |
| 1 | TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 10P |
| 1 | TÉCNICO OPERATIVO | 314 | 6P |
| 1 | TÉCNICO ÁREA SALUD | 323 | 5P |
| 4 | SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO | | |
| <u>NIVEL ASISTENCIAL</u> | | | |
| 21 | AUXILIAR ÁREA SALUD | 412 | 13P |
| 1 | AUXILIAR ÁREA SALUD | 412 | 13 |
| 1 | AUXILIAR ÁREA SALUD | 412 | 12P |
| 1 | AUXILIAR ÁREA SALUD | 412 | 7P |
| 7 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 7P |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 7 |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 5P |
| 2 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 4P |
| 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 2P |
| 4 | SECRETARIO | 440 | 6P |
| 40 | SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL | | |
| 82 | TOTAL EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS DE SOACHA | | |
| | | | |
| No. CONTRATOS | DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR | CODIGO | NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATADAS |
| 7 | AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | 470 | 8 |
| 2 | CELADOR | 477 | 8 |
| 9 | SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES | | |
| 91 | TOTAL PLANTA | | |

La ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes.

De acuerdo con lo anterior, se identificaron treinta (30) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

| | | |
|--|---|----------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO |
| | | VERSIÓN |
| | | VIGENCIA |
| | NNN-PLI-00 | |
| | 1 | |
| | dd/mm/aaaa | |

| | FEMENINO | MASCULINO |
|--------------|-----------|-----------|
| EN TRAMITE | 15 | 5 |
| 1 AÑO | 5 | 0 |
| 2 AÑOS | 2 | 1 |
| 3 AÑOS | 2 | 0 |
| TOTAL | 24 | 6 |

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.

En la actualidad dentro de la planta de personal se encuentran 4 cargos vacantes, relacionados a continuación:

| CARGO | VACANTES |
|--|----------|
| AUX. AREA DE LA SALUD | 2 |
| AUX. ADMINISTRATIVO | 1 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD | 1 |
| TOTAL | 4 |


1.9 Bibliografía

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

1.10 Normatividad

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan 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 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 previsión de los empleos, el desarrollo de

| | | | |
|--|---|----------|------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO | | |
| | PROCESO: TALENTO HUMANO | CÓDIGO | NNN-PLI-00 |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | VIGENCIA | dd/mm/aaaa |

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 de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, departamento administrativo de la función pública dirección de empleo público, febrero 29 de 2012.

1.11 Control de cambios

| FECHA | VERSIÓN | DESCRIPCIÓN |
|------------|---------|--------------------|
| ENERO 2019 | 1 | Creación documento |