
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de gestión del talento humano, que permite medir y conocer el número de cargos de carrera administrativa que se encuentra disponibles en la E.S.E Hospital San Vicente de Pàul Filandia, Quindío, esta información facilitará la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del recurso humano.

Lo mencionado, quiere decir que El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión institucional que permite la revisión minuciosa de los Recursos Humanos; es decir, que el contar con este, brinda la oportunidad de identificar la oferta de empleo, define las necesidades institucionales para alcanzar los objetivos, las necesidades de personal y la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras.

ORIGINAL FIRMADO

	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, Actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades institucionales y formas de Provisión de la planta de personal, garantizando la eficiencia de la administración pública, estabilidad e igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:


1. Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva de la E.S.E Hospital San Vicente de Pàul Filandia, Quindío
2. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
3. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

ALCANCE

Este Plan anual de vacantes permite establecer el procedimiento mediante el cual se realizará la provisión de los cargos a suplir en la E.S.E Hospital San Vicente de Pàul Filandia, Quindío

RESPONSABLES

Subgerente Administrativo, Asesor Jurídico y Coordinador Asistencial


	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

3. MARCO CONCEPTUAL

NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencia:

- 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 puedan 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

	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución” (Ley 909 de 2004).

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2º del Decreto 785 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”.

MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2.004


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 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”.

	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

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.”.

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 establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

DESCRIPCION DEL PLAN


METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Subgerente administrativo tendrá un archivo actualizado de la vacancia definitiva de los empleos, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

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

	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

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 vigente. 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 y otras disposiciones.

Metodología de Provisión a Definitiva:

Posterior a un análisis presupuestal se establecerá una provisión definitiva a través de un concurso de méritos en las instancias definidas.

Permanencia:


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

Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

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 evaluación interna del Hospital.

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa

	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-01
		PAGINAS: 8
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

CODIGO	DENOMINACION DEL CARGO	2022			
		No CARGO	OCUPADOS	VACANTE	TIPO NOMBRAMIENTO
85	GERENTE	1	1	-	PERIODO FIJO
90	SUBGERENTE ADMISTRATIVO	1	1	-	LIBRE NOMBRAMIENTO
440	AUXILIAR ADMINISTRATIVO SECRETARIA	1	1	-	CARRERA
412	AUXILIAR INFORMACION EN SALUD	5	2	3	CARRERA
412	AUXILIAR AREA SALUD - LABORATORIO	1	1	-	CARRERA
217	MEDICO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	2	2	-	PERIODO
TOTAL		11	8	3	

El plan anual de vacantes esta sin proveer las vacantes por razones presupuestales de la E.S.E Hospital San Vicente de Pàul Filandia, Quindío

CRONOGRAMA		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
El Subgerente administrativo tendrá un archivo actualizado de la vacancia definitiva de los empleos, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.	Subgerente administrativo	La fecha de ejecución se establecerá durante el mes de febrero
Plan garantizar la Provisión a Corto Plazo	Subgerente administrativo - Asesor Jurídico	
Plan garantizar la Provisión a Corto Plazo	Subgerente administrativo - Asesor Jurídico	

LINI YOHANNA HOYOS QUINTERO

Subgerente Administrativa. E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Filandia Quindío