
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 0 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

CODIGO: PL-TH-001


ESE Vidadasinú
17 DE ENERO DE 2024



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 1 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente


CONTENIDO


1. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO	3
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	4
6. RESPONSABILIDADES.....	5
7. INFORME.....	5
8. BIBLIOGRAFÍA.....	9


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente


1. REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la ESE VIDASINÚ es entre otros, el siguiente:

-  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 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 previsión 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 de Vacantes”.

-  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 previsión 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 de Vacantes.”.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 3 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente

2. INTRODUCCIÓN




La oficina de Talento Humano de la ESE VIDASINÚ tiene, entre otros propósitos, que las diferentes áreas de la empresa cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

3. OBJETIVO


El Plan 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.

3.1 Objetivos Específicos

-  Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
-  Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
-  Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Empleo Público: El artículo 2º 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,

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 4 DE 9
		APROBÓ
		Doris Spath Portillo Gerente

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.

5. 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.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente

6. RESPONSABILIDADES

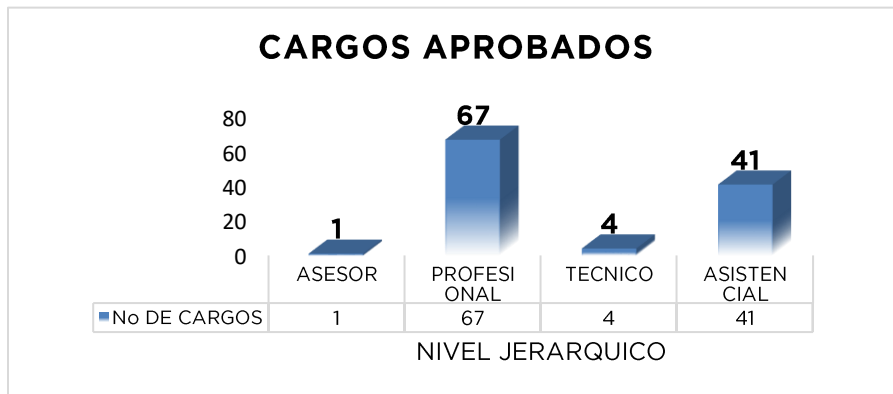
El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Asesor de la oficina de Talento Humano o a quien haga sus veces.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 31 de diciembre de 2023.

7. INFORME

1. TOTAL, DE CARGOS (PLANTA) CON QUE CUENTA LA ESE, SOPORTADA EN LA NORMA DE PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL. *


- 1.1. Número de cargos - Nivel Asesor: 1
- 1.2. Número de cargos - Nivel Profesional: 67
- 1.3. Número de cargos - Nivel Técnico: 4
- 1.4. Número de cargos - Nivel Asistencial: 41

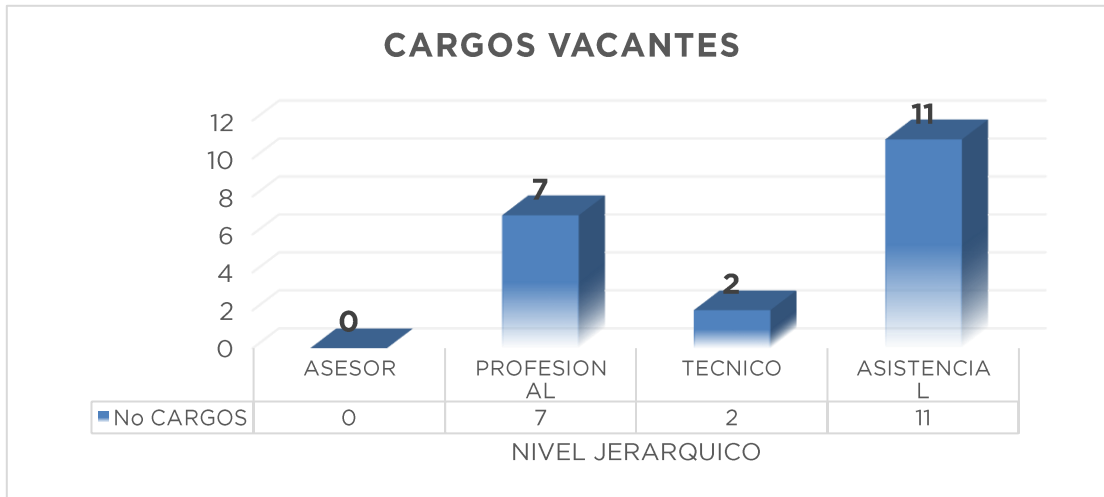


2. VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Entiéndase por vacante definitiva, cuando no cuenta con un titular de carrera; esta puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional. *

- 2.1. Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Asesor: 0
- 2.2. Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - nivel - Nivel Profesional: 6
- 2.3. Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Técnico: 2
- 2.4. Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Asistencial: 9

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 6 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente




3. SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTRAN NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD *

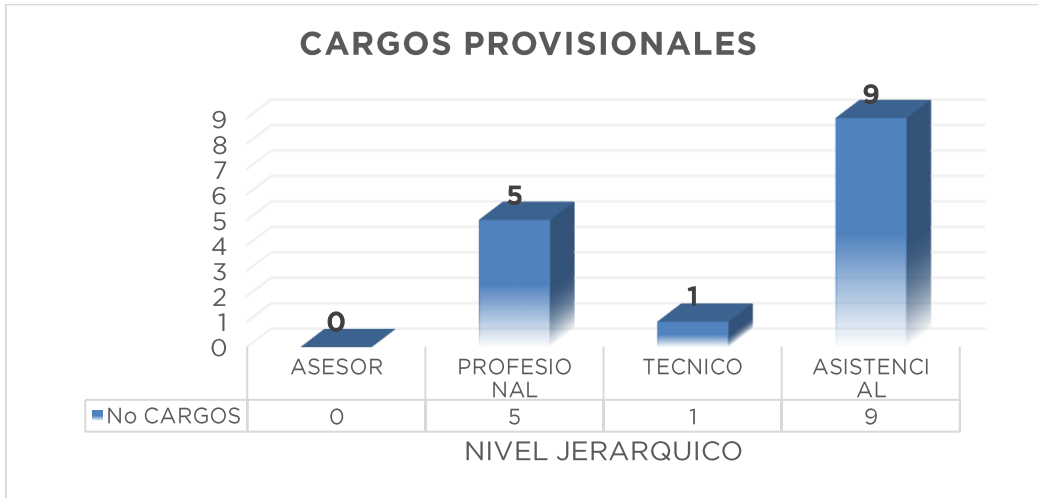
3.1. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Asesor: **0**

3.2. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Profesional. Reporte el nivel Ejecutivo en este ítem: **5**

3.3. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Técnico: **1**

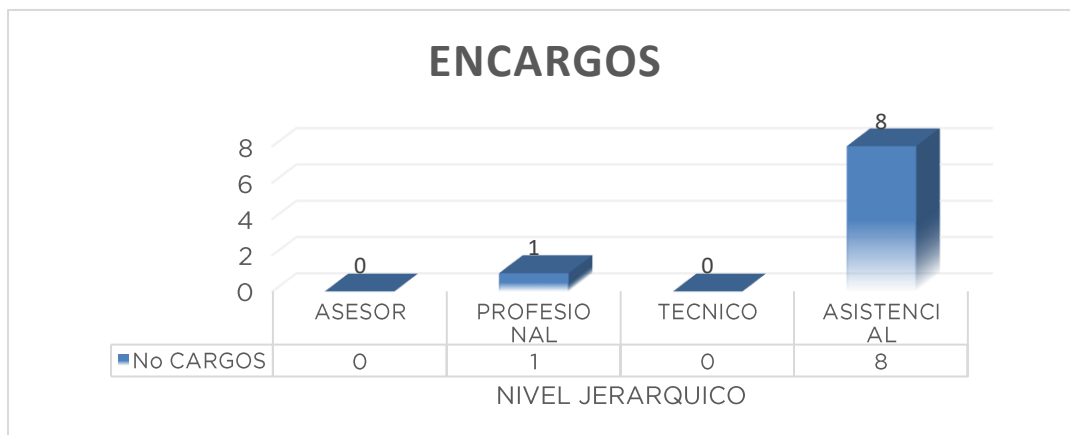
3.4. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Asistencial. Reporte el nivel Administrativo y Operativo en este ítem: **9**

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
		FECHA: 19/08/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 7 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente



4. SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTRAN NOMBRADOS EN ENCARGO EN VACANTE DEFINITIVA DE CARGO DE CARRERA *

- 4.1. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Asesor: **0**
- 4.2. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Profesional. Reporte el nivel Ejecutivo en este ítem: **1**
- 4.3. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Técnico: **0**
- 4.4. Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Asistencial. Reporte el nivel Administrativo y Operativo en este ítem: **8**



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 8 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente

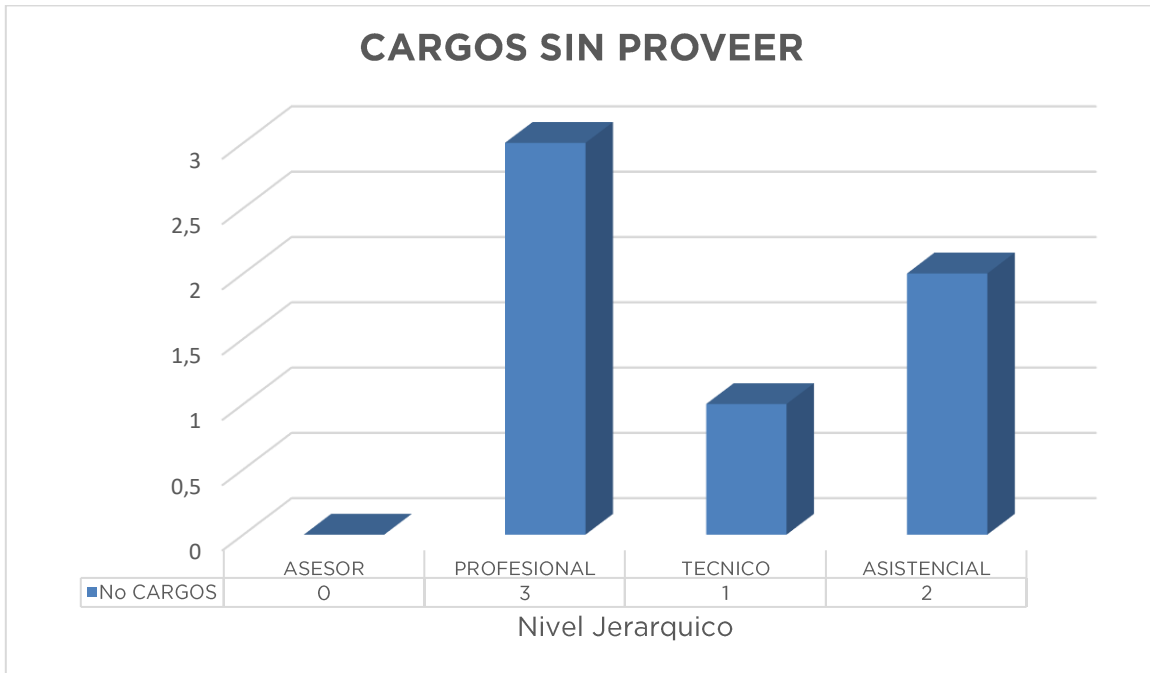
5. CARGOS SIN PROVEER *


5.1. Número de cargos que se encuentran sin proveer - Nivel Asesor: 0

5.2. Número de cargos que se encuentran sin proveer - Nivel Profesional: 3

5.3. Número de cargos que se encuentran sin proveer - Nivel Técnico: 1

5.4. Número de cargos que se encuentran sin proveer - Nivel Asistencial: 2



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 9 DE 9
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Doris Spath Portillo Gerente

8. BIBLIOGRAFÍA

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