



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN**

**CÓDIGO**

**GTH –PAV-02**

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

1

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

PÁGINA

1 de 16

# **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

La Plata – Enero de 2021

**TABLA DE CONTENIDO**



|   |               |                    |
|---|---------------|--------------------|
| <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
| LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
| NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
| <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 2 de 16            |

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....                                       | 3  |
| 2. OBJETIVOS.....  | 4  |
| 2.1 Objetivo General.....                                  | 4  |
| 2.2 Objetivos Específicos.....                             | 4  |
| 3. ALCANCE.....  | 4  |
| 4. RESPONSABLES.....                                       | 4  |
| 5. CONCEPTOS BÁSICOS.....                                  | 5  |
| 6. NORMATIVIDAD.....                                       | 8  |
| 7. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.9 |    |
| 7.1 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN.....                          | 10 |
| 8. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....                       | 12 |
| 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....                              | 15 |
| 10. CONTROL DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN.....              | 16 |

## 1. INTRODUCCIÓN

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 3 de 16            |

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales. En este orden de ideas los nuevos modelos de desarrollo institucional como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contribuyen a dimensionar los planes que en Talento Humano se requieren en las entidades públicas, en este caso, en la E.S.E. San Sebastián de La Plata.

En este contexto, este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en la vigencia 2021, es una herramienta que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado San Sebastián de La Plata - Huila, con el fin de planear la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 4 de 16            |

Administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de previsión de la planta de personal.

## 2.2 Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del recurso humano.
- Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes pretende facilitar la planeación del talento humano calculando los empleados necesarios y las formas de cubrir esos requerimientos en el periodo anual.

## 4. RESPONSABLES

La responsabilidad de la aplicación de este Plan, estará a cargo de la Gerencia y del Líder de Gestión del Talento Humano, así como del equipo de apoyo de este proceso. En el momento de detectar las vacantes también participan los líderes de cada proceso.

## 5. CONCEPTOS BASICOS

**EMPLEO PÚBLICO:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 5 de 16            |

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 de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**CLASIFICACION 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 785 de 2005, 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.

**PLAN DE PROVISION DE EMPLEOS:** Estos pueden ser provistos de manera

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 6 de 16            |

definitiva o transitoria mediante encargo, nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**A. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** La previsión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así: Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la previsión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004 Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por: madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia, Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

**B. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 7 de 16            |

misma ley. O por Comisión en caso de empleados con Derechos de Carrera Administrativa a quienes se les haya otorgado la Comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción. Por nombramiento ordinario Por Comisión de Servicio Movimiento de personal Otra de las formas de previsión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 se relaciona a continuación: C. TRASLADO POR RAZONES DE VIOLENCIA O SEGURIDAD. Se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

**C. ENCARGO.** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

**D. ASCENSO.** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio. De acuerdo con lo anterior, la ESE San Sebastián de La Plata actuará de acuerdo en lo establecido en norma.

**E. TRASLADO.** Otra de las formas de previsión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son las siguientes: El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva. Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo. El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

**F. REUBICACIÓN.** De acuerdo a lo señalado en el decreto 648 de 2017:

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 8 de 16            |

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

## 6. NORMATIVIDAD

➤ **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.*”

➤ **Guía DAFP** “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.

➤ **Decreto 1083 de 2015** “Artículo 2.2.22.3. *Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el 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 Social 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 establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**Decreto 648 de 2017**, por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de Previsión del empleo.

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 9 de 16            |

- **LEY 1960 DE 2019** Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones.

## 7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes y Previsión es un instrumento donde se relacionan los cargos vacantes, indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de previsión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

### 7.1. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN

#### Metodología de Previsión a Corto Plazo.

**Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificaran mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en 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 204 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la ESE San Sebastián de la Plata Huila, aún no ha empezado el proceso de concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizó teniendo en cuenta los procesos establecidos para vinculación, en provisionalidad.

**Movilidad:** Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 10 de 16           |

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleo.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Cuando se generen cambios se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

**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) Merito. 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.
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación del desempeño. Los provisionales quedan sujetos al proceso de evaluación interna que establezca la institución en algún momento.
- 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

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 11 de 16           |

de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política Colombiana 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 efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E San Sebastián de la Plata Huila, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales “e. Retiro, por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, y “g. Por edad de retiro forzoso.”

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron doce (12) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

| HOMBRES |                        |                        | MUJERES |          |
|---------|------------------------|------------------------|---------|----------|
| EDAD    | CANTIDAD               |                        | EDAD    | CANTIDAD |
| 59 A 67 | CARRERA ADMINISTRATIVA | TRABAJADORES OFICIALES | 55 A 57 | 5        |
|         | 5                      | 2                      |         |          |

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 lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

#### **Metodología de la Previsión a mediano plazo:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, por cuanto en el momento no hay lista de elegibles.

De igual forma ente la Comisión Nacional del Servicio Civil, se está actualizando las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 12 de 16           |

## 8. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal de la E.S.E. San Sebastián de La Plata fue establecida mediante el Acuerdo No.011 del 30 de diciembre del 2019 *"por medio de la cual crean cargos en la planta de personal y se aprueba el plan de cargos de la ese san Sebastián de la plata Huila"*, quedando establecida en una planta global de 87 cargos.

Con Base en lo anterior la E.S.E. San Sebastián de La Plata, presenta la siguiente planta global de cargos, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por un total de ochenta y siete (87) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de vinculación:

| PLAN ANUAL DE VACANTES                     |        |       |              |                  |          |                          |                               |
|--|--------|-------|--------------|------------------|----------|--------------------------|-------------------------------|
| DENOMINACION CARGO                         | CODIGO | GRADO | Nº DE CARGOS | CARGOS PROVISTOS | VACANTES | PROVISIONALES O ENCARGOS | CARGO PARA CONCURSO DE MERITO |
| <b>NIVEL DIRECTIVO</b>                     |        |       |              |                  |          |                          |                               |
| Gerente                                    | 85     | 5     | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Subgerente                                 | 90     | 4     | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| <b>NIVEL PROFESIONAL</b>                   |        |       |              |                  |          |                          |                               |
| Médico General                             | 211    | 20    | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Médico General                             | 211    | 14    | 3            | 3                | 0        | 3                        | 3                             |
| Médico General                             | 211    | 19    | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Médico SSO                                 | 217    | 14    | 4            | 2                | 2        | 0                        | 0                             |
| Profesional Universitario                  | 219    | 11    | 2            | 1                | 1        | 2                        | 2                             |
| Profesional Universitario                  | 219    | 7     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Profesional Universitario                  | 219    | 8     | 2            | 2                | 0        | 2                        | 2                             |
| Profesional Universitario                  | 219    | 1     | 4            | 4                | 0        | 4                        | 4                             |
| Profesional Universitario Área de la Salud | 237    | 2     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Profesional Universitario Área de la Salud | 237    | 5     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Profesional Universitario                  | 219    | 6     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Odontólogo                                 | 214    | 4     | 3            | 3                | 0        | 3                        | 3                             |
| Profesional Universitario Área de la Salud | 237    | 13    | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Bacteriólogo SSO                           | 217    | 13    | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Enfermera                                  | 243    | 13    | 2            | 1                | 1        | 1                        | 2                             |
| Enfermera SSO                              | 217    | 13    | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Enfermero                                  | 243    | 9     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Enfermero                                  | 243    | 5     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Enfermero                                  | 243    | 8     | 2            | 2                | 0        | 2                        | 2                             |
| Profesional Universitario Área de la Salud | 237    | 3     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| <b>NIVEL TÉCNICO</b>                       |        |       |              |                  |          |                          |                               |
| Técnico Area de La Salud                   | 323    | 16    | 2            | 2                | 0        | 0                        | 0                             |
| Técnico Area de La Salud                   | 323    | 17    | 2            | 2                | 0        | 1                        | 1                             |
| Técnico Operativo                          | 314    | 16    | 1            | 1                | 0        | 0                        | 0                             |
| Técnico Operativo                          | 314    | 5     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Técnico Administrativo                     | 367    | 8     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Técnico Administrativo                     | 367    | 5     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Técnico Administrativo                     | 367    | 4     | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| <b>NIVEL ASISTENCIAL</b>                   |        |       |              |                  |          |                          |                               |
| Auxiliar Area de La Salud                  | 412    | 5     | 8            | 8                | 0        | 8                        | 8                             |
| Auxiliar Administrativo                    | 407    | 24    | 1            | 1                | 0        | 1                        | 1                             |
| Auxiliar Administrativo                    | 407    | 16    | 8            | 8                | 0        | 6                        | 6                             |
| Auxiliar Area de La Salud                  | 412    | 16    | 8            | 7                | 1        | 3                        | 3                             |
| Auxiliar Area de La Salud                  | 412    | 22    | 9            | 9                | 0        | 7                        | 7                             |
| <b>TRABAJADORES OFICIALES</b>              |        |       |              |                  |          |                          |                               |
| Conductor                                  | 480    | 16    | 3            | 3                | 0        | 0                        | 0                             |
| Auxiliar de Servicios Generales            | 470    | 5     | 3            | 3                | 0        | 0                        | 0                             |
| Conductor                                  | 480    | 5     | 2            | 2                | 0        | 0                        | 0                             |

De la planta global que compone el talento humano de la ESE San Sebastián de La Plata, dieciséis (16) cargos se encuentran con derechos de Carrera Administrativa, cincuenta y cinco (55) cargos en Provisionalidad, ocho (8) cargos son Trabajadores oficiales, uno (1) de libre nombramiento y remoción y seis (7) cargos son de periodo fijo (incluyendo 6 de servicio social obligatorio SSO y la

|   |   |               |                    |
|---|---|---------------|--------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                | <b>CÓDIGO</b> | <b>GTH –PAV-02</b> |
|   | LA PLATA - HUILA  | VERSIÓN       | 1                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4  | F. APROBACIÓN | 2021               |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> | PÁGINA        | 14 de 16           |

Gerencia).

En la actualidad en la ESE San Sebastián de La Plata Huila, cinco (5) cargos se encuentran vacantes:

| <b>CODIGO</b> | <b>GRADO</b> | <b>DENOMINACION DE CARGOS</b> | <b>TIPO DE VINCULO</b> | <b>No. DE CARGOS</b> |
|---------------|--------------|-------------------------------|------------------------|----------------------|
| 219           | 11           | Profesional universitario     | CRA                    | 1                    |
| 243           | 13           | Enfermero                     | CRA                    | 1                    |
| 217           | 14           | Profesional S.S.O.            | P.F                    | 2                    |
| 412           | 16           | Auxiliar área salud           | CRA                    | 1                    |

La institución se encuentra realizando en los términos y modo establecido, los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y se encuentra reportando y/o actualizando las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Los cargos para concursos de méritos y que se ofertan en la plataforma de la OPEC son 56, que se encuentran distribuidos por niveles de la siguiente manera:

| <b>Cargos para concursos de méritos</b> |           |
|---|-----------|
| Nivel Profesional                       | 26        |
| Nivel Técnico                           | 5         |
| Nivel Asistencial                       | 25        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>56</b> |

|   |  |               |                           |
|---|--|---------------|---------------------------|
|  | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>                       | <b>CÓDIGO</b> | <b><i>GTH –PAV-02</i></b> |
|   | LA PLATA - HUILA   | VERSIÓN       | <i>1</i>                  |
|   | NIT: 813.002.872 - 4   | F. APROBACIÓN | <i>2021</i>               |
|   | <b><i>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</i></b> | PÁGINA        | <i>15 de 16</i>           |

## 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará semestralmente un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciaciones y pensiones u ocupación de alguna vacante. Esto quedara documentado en un acta.

**10. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN**

|            | <b>Nombre</b>                 | <b>Cargo</b>              | <b>Dependencia</b>              | <b>Fecha</b> |
|------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------------|--------------|
| Realizó    | Ingrid Jeannine Pinzón Arias  | Profesional Universitaria | Gestión de Talento Humano       | 2021         |
| Revisión   | Miguel Antonio Tejada         | Profesional Universitario | Gestión de Planeación y Calidad |              |
| Aprobación | Javier Mauricio Bahamón Salas | Gerente                   | Gestión Gerencial               |              |

|                |              |                                     |           |                                     |            |                                     |
|----------------|--------------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|------------|-------------------------------------|
| <b>Estado:</b> | Preparación: | <input checked="" type="checkbox"/> | Revisión: | <input checked="" type="checkbox"/> | Aprobación | <input checked="" type="checkbox"/> |
|----------------|--------------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|------------|-------------------------------------|

**Control de los Cambios**

| <b>Versión No.</b> | <b>Fecha de Aprobación</b> | <b>Descripción de los Cambios</b>  | <b>Solicitó</b> |
|--------------------|----------------------------|--|-----------------|
| 02                 | 29/01/2021                 | Segunda Versión del Plan anual de Vacantes y Previsión adoptado mediante Resolución 040 del 29/01/2021 | Gerente         |

**Lista de distribución**

| <b>VERSIÓN</b> | <b>FECHA</b>    | <b>PROCESO</b>                  | <b>FIRMA</b> |
|----------------|-----------------|---------------------------------|--------------|
| 02             | Febrero de 2021 | Gestión Talento Humano          |              |
|                | Febrero de 2021 | Gestión de Planeación y Calidad |              |