



**PLAN DE
DESARROLLO**

2020 - 2024

Plan de Previsión de Recursos Humanos

2021



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.....	1
3.	ALCANCE.....	1
5.	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	3
4.1.	ANALISIS DE CARGAS DE TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1.	CARGOS REQUERIDOS POR PROCESOS	¡Error! Marcador no definido.
4.1.2.	CARGOS REQUERIDOS POR NIVELES	¡Error! Marcador no definido.
4.1.3.	RESUMEN ESTUDIO DE CARGAS POR AREAS/CARGOS/NIVELES ...	¡Error! Marcador no definido.
4.1.4.	RESUMEN ESTUDIO DE CARGAS: CARGOS REQUERIDOS VS CARGOS EXISTENTES POR AREA FUNCIONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2.	VACANTES ACTUALES.....	¡Error! Marcador no definido.
5.	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	¡Error! Marcador no definido.
5.1.	COSTO PLANTA ACTUAL	¡Error! Marcador no definido.
5.2.	PLANTA TEMPORAL ACTUAL	¡Error! Marcador no definido.
5.3.	ANÁLISIS CARGA DE TRABAJO REQUERIDA CON LA PLANTA ACTUAL DISPONIBLE	¡Error! Marcador no definido.
6.	PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1.	PROPUESTA PLANTA VIGENCIA 2019.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1.1.	COSTO PLANTA PROPUESTA.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.	PLAN DE TRABAJO PARA LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019.....	8
8.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	10

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "1. 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 que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente Ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la ESE en aras de cumplir con una prestación de servicios de salud humanizados con accesibilidad, oportunidad y seguridad.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla en coherencia con la demanda actual en la prestación de servicios de salud y su disponibilidad presupuestal.

3. ALCANCE

Este Plan aplica a los funcionarios de Planta Fija y supernumerarios de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla.

4. DEFINICIONES

Concurso

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público.

El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba.

(Título 6 Decreto 1083 de 2015).

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

Convocatoria

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño

Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles

Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

OPEC

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa Período de Prueba Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

Pruebas

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Reclutamiento

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

Registro Público de Carrera Administrativa Específica

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con 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 para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

6. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

En la actualidad los funcionarios del Hospital de Marinilla se encuentran vinculados a través de la planta global, luego de la revisión y modificación de la planta de cargos de la ESE en el mes de agosto de 2020.

6.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES PERSONAL.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por Estudio Técnico que permite identificar las cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.



Documento de Apoyo

Código:D-GH-007

PLAN DE VACANTES

Versión: 02

Vigencia: 13/01/2021

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Por acuerdo de Junta Directiva No. 14 de agosto 27 de 2020, se fija la planta de cargos y asignaciones salariales de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, así:

COD.	Denominación Dec785/05	No. Cargos
085	Gerente Empresa Social del Estado	1
068	Subdirector Administrativo o Financiero	1
105	Coordinador Control Interno	1
219	Profesional Universitario	1
206	Líder programa (Talento Humano)	1
367	Técnico Administrativo	5.5
407	Auxiliar Administrativo	21
470	Auxiliar Servicios Generales	9
480	Conductor	1
Total Administrativo		41.5
072	Subdirector Científico	1
211	Médico General	18
243	Enfermero	2
237	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)	1
214	Odontólogo	2
323	Técnico Área de la Salud (Regente)	1
323	Técnico Área de la Salud (Rayos X)	1
412	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	20
412	Auxiliar Área de la Salud (APH)	6
412	Auxiliar Área de la Salud (Servicio farmacéutico)	5
412	Auxiliar Área de la Salud (Salud e Higiene Oral)	3
412	Auxiliar Área de la Salud (Vacunador)	2
Total Asistencial		62
Total General		103.5

NOMENCLATURA POR NIVELES JERÁRQUICOS

Nivel Directivo

CÓDIGO	DENOMINACION	NATURALEZA DE LOS CARGOS	GRADO	NUMERO DE CARGOS
085	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	PERIODO	04	1
072	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	02	1
068	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO - FINANCIERO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	01	1



Documento de Apoyo

Código:D-GH-007

PLAN DE VACANTES

Versión: 02

Vigencia: 13/01/2021

Nivel Asesor

CÓDIGO	DENOMINACION	NATURALEZA DE LOS CARGOS	GRADO	NUMERO DE CARGOS
105	ASESOR (CONTROL INTERNO)	PERIODO	01	1

Nivel Profesional

CÓDIGO	DENOMINACION	NATURALEZA DE LOS CARGOS	GRADO	NUMERO DE CARGOS
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESIS)	CARRERA	01	1
206	LÍDER PROGRAMA (TALENTO HUMANO)	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	01	1
211	MEDICO GENERAL	CARRERA	06	18
214	ODONTÓLOGO	CARRERA	01	2
237	PROFESIONAL AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	CARRERA	02	1
243	ENFERMERA	CARRERA	02	2

Nivel Técnico

CÓDIGO	DENOMINACION	NATURALEZA DE LOS CARGOS	GRADO	NUMERO DE CARGOS
323	TECNICO AREA SALUD (REGENTE DE FARMACIA)	CARRERA	03	1
323	TÉCNICO AREA SALUD (RAYOS X)	CARRERA	02	1
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	CARRERA	01	5
367	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (SGSST)	CARRERA	01	0.5

Nivel Asistencial

CÓDIGO	DENOMINACION	NATURALEZA DE LOS CARGOS	GRADO	NUMERO DE CARGOS
412	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERÍA)	CARRERA	07	20
412	AUXILIAR AREA SALUD (APH)	CARRERA	07	6
412	AUXILIAR AREA SALUD (VACUNADOR)	CARRERA	07	2
412	AUXILIAR AREA SALUD (SERVICIO FARMACÉUTICO)	CARRERA	04	5
412	AUXILIAR AREA SALUD (SALUD E HIGIENE ORAL)	CARRERA	04	3
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA	02	21
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	OFICIAL	01	9
480	CONDUCTOR	CARRERA	03	1

En atención de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla cuenta con los siguientes perfiles aprobados y con los cuales sule sus necesidades de personal según los estudios de cargas de trabajo, y por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal.



Documento de Apoyo

Código:D-GH-007

PLAN DE VACANTES

Versión: 02

Vigencia: 13/01/2021

ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

6.1.1. Plan anual de Vacantes

Para enero 2021, la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla reportó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y no participó en la convocatoria puesto que no cuenta con recursos para financiarlo.

En la actualidad la ESE tiene suscrito un Programa de Saneamiento Fiscal y financiero, en consecuencia no tiene forma de sacar a concurso los cargos en provisionalidad, puesto que dentro el presupuesto no se incluyó este rubro.

Los siguientes son los cargos vacantes, nombrados en provisionalidad en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

Nivel	COD.	GRADO	No. CARGOS	Denominación Dec785/05
écnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Facturación - cartera)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Tesorería)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Contabilidad y Presupuesto)
Técnico	367	1	1	Técnico Administrativo (Costos y Recursos Físicos)
Técnico	367	1	0.5	Técnico Administrativo (SG-SST)
Asistencial	407	2	10	Auxiliar Administrativo (admisiones - facturación)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (referencia y Contrareferencia)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (atención al usuario)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Gestión Documental)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Archivo clínico)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Gestión de cobro)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Contabilidad y Tesorería)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Recursos físicos - Costos)
Asistencial	407	2	1	Auxiliar Administrativo (Talento Humano)
Total Administrativo			22.5	
Profesional	211	6	13	Médico General
Profesional	243	1	2	Enfermero
Profesional	237	3	1	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)
Profesional	214	1	2	Odontólogo
Técnico	323	2	1	Técnico Área de la Salud (Rayos X)
Asistencial	412	7	13	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)
Asistencial	412	7	6	Auxiliar Área de la Salud (APH)
Asistencial	412	7	2	Auxiliar Área de la Salud (Vacunador)
Asistencial	412	4	5	Auxiliar Área de la Salud (Servicio farmacéutico)
Asistencial	412	4	3	Auxiliar Área de la Salud (Salud e Higiene Oral)
Asistencial	480	3	1	Conductor
Total Asistencial			49.0	
Total General			71.5	

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

6.1.2. Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación

La caracterización de los pre-pensionados en la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

NATURALEZA DEL CARGO	Cargo	No. Cargos
Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Servicios Generales	1
Carrera Administrativa	Médico General	2
Provisionales	Enfermero	1
	Auxiliar de Enfermería	1
	Auxiliar administrativo	1
TOTAL		6

6.1.3. Situaciones Administrativas

- Los líderes de procesos, son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de Gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina.
- Cada coordinador del servicio debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 30 de noviembre de cada año. Estos planes serán consolidados en el Proceso de Gestión del Talento Humano.

6.1.4. Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal.

En relación con la disponibilidad interna de personal la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

Datos por Servidor: La ESE cuenta al 13 de enero de 2021 con 103,5 empleados públicos vinculados a la Planta Permanente, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, y Nombramiento Provisional, así:

DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS POR NIVELES

NIVEL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	TOTAL	%
Directivo	2	1	3	3%
Asesor	1	0	1	1%
Profesional	2	23	25	24%
Técnico	5.5	2	7.5	7%
Asistencial	21	37	58	56%
Trabajadores oficiales	9	0	9	9%
TOTALES	40.5	63	103.5	
%	39%	61%		

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

DISTRIBUCIÓN DE LOS CARGOS POR NATURALEZA DEL CARGO

NATURALEZA DEL CARGO	No. Cargos	%
Libre Nombramiento y Remoción	3	3%
Periodo Fijo	2	2%
Carrera Administrativa	23	22%
Provisionales	66.5	64%
Trabajadores Oficiales	9	9%
TOTAL	103.5	

7.2. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla provista corresponde a \$ 5.715.856.429 de pesos, según el Presupuesto aprobado por la Junta Directiva. Acuerdo No. 19 de 15 de diciembre de 2020 con el objeto "Pago Nómina 2021".

7.3. DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS – PROYECTOS SOBRE FUTUROS MOVIMIENTOS.

PLAN DE TRABAJO PARA LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

Para la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, es importante dar cumplimiento a la normatividad vigente, por lo cual para la previsión de los empleos se determinará según el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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.
3. 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.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en 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 provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. 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, sólo 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.

PARÁGRAFO 2°. 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:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PLAN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	JUSTIFICACIÓN	EVIDENCIA
Aplicación de Pruebas Internas: Adelantar los procesos necesarios para la provisión de empleos vacantes con sujeción a los lineamientos normativos aplicables.	Gerencia Subdirección Científica y/ Administrativa	Cuando se requiera	Ley 909 de 2001 Decreto 1083 de 2015 Decreto 648 de 2017	Proceso de Selección



	Documento de Apoyo	Código:D-GH-007
	PLAN DE VACANTES	Versión: 02
		Vigencia: 13/01/2021

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	JUSTIFICACIÓN	EVIDENCIA
Actualizar Manual de Funciones y Competencias Laborales	Gerencia Subdirección Científica y/ Administrativa	Quando se requiera	Decreto 815 de 2018	Documento con cambio de versión
Revisar y ajustar el estudio de cargas para determinar el exceso o déficit de cargos, como insumo fundamental del estudio de planta temporal para la vigencia 2020.	Líderes de procesos y asesora de calidad	Quando se requiera	Cumplimiento artículo 21 de la ley 909 de 2004	Estudio de planta temporal aprobado

8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará en el Comité de Gestión y Desempeño de la ESE y por Control Interno en el monitoreo del Plan de Acción integrado 2021.