



**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES**  
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**2.019**



## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	6
5. MARCO CONCEPTUAL	7
6. MARCO NORMATIVO	8
7. DESCRIPCION DEL PLAN	10
8. BIBLIOGRAFIA	



## **INTRODUCCIÓN**

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocado así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL:

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico del Hospital Civil de Ipiales.
2. 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.
3. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
4. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.



### **3. ALCANCE**

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Hospital Civil de Piales E.S.E., en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



#### **4. RESPONSABLES**

Profesional Universitaria de Recursos Humanos y equipo de apoyo del proceso de Gestión de Recursos Humanos.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

**EMPLEO PÚBLICO:** El artículo 2° 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”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

### 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilado 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. 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 territorial.
- 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 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.

## 6. 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 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 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”**.

### 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 establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.



## 7. DESCRIPCION DEL PLAN

### METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Profesional Universitario de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Hospital Civil de Ipiales E.S.E.S, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

#### **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 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.

Teniendo en cuenta que el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. aún no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el DS-0338 Vinculación de personal de libre nombramiento y remoción y DS- 0243 Subproceso vinculación personal de carrera administrativa vacantes, diseñado para tal fin por el Hospital

##### **Movilidad:**

Otra de las formas de provisión 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:

- 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 empleado.
- 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) **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.
- 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 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.
- 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 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 efectuará 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 el Hospital Civil de Ipiales, 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 del Hospital Civil de Ipiales, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron sesenta y nueve (69) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	8
59 A 61	6
57 A 58	5

MUJER	
EDAD	CANTIDAD
57 A 70	5
54 A 56	16
52 A 53	27

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. 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 Provisión a Mediano Plazo:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Hospital Civil de Ipiales.

#### **DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Civil de Ipiales E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión 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 provisión, 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. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

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. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2019  
(ANEXO DOCUMENTO EN EXCEL)**

**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES  
PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2019**

VACANTES														PLAN DE ACCIÓN			
CANTIDAD	ÁREA	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	PERFIL DEL CARGO	REQUISITOS		COMPETENCIAS		PROCESO			NOVEDADES	COSTOS (Nómina, Selección, Otros)	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	
							ESTUDIO	EXPERIENCIA	BASICAS O FUNCIONALES	COMPOR TAMENTALES	ESTRATÉGICO	MISIONAL	APOYO			NOMBRE ACTIVIDAD	RESPONSABLE
5	ASISTENCIAL	Consulta Externa, Internación, Cirugía y Atención de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Medico Especialista	213	7	Título profesional Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud.Medicina Título de Especialización en Areas medicas o clinicas afines al proposito principal	Ninguna	Conocimientos actualizados en el área de su especialidad. Programas señalados por el Ministerio de Salud y Protección Social Aprendizaje continuo Metodologías de Experticia Profesional Investigación y Trabajo en equipo y colaboración Sistemas de Creatividad e Innovación referencia y contrareferencia La ley 100 de 1993 Normas generales sobre SOCGS			X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACIÓN INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

3	ASISTENCIAL	Consulta Externa, Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Medico Especialista	213	7	Título profesional Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Medicina Título de Especialización en Areas medicas o clinicas afines al proposito principal	Ninguna	Conocimientos actualizados en el área de su especialidad. Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de Investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia La ley 100 de 1993 Normas generales sobre SOCGS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	X	VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
6	ASISTENCIAL	Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Medico General	211	5	Título profesional de Medico Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Medicina	Dos (2) años de experiencia profesional	Conocimientos actualizados en el área de su especialidad. Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de Investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia La ley 100 de 1993 Normas generales sobre SOCGS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	X	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

1	ASISTENCIAL	Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Medico General	211	5	Título profesional de Medico Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Medicina	Dos (2) años de experiencia profesional	Conocimientos actualizados en el área de su especialidad. Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de Investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia La ley 100 de 1993 Normas generales sobre SOCGS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	X	VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ASISTENCIAL	Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Medico General - Medio Tiempo	211	5	Título profesional de Medico Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Medicina	Dos (2) años de experiencia profesional	Conocimientos actualizados en el área de su especialidad. Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de Investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia La ley 100 de 1993 Normas generales sobre SOCGS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	X	VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

10	ASISTENCIAL	Consulta Externa, Internación, Cirugía y Atención de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Enfermero	243	4	título profesional de Enfermero Tarjeta profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Enfermero	Dos (2) años de experiencia profesional	Programas señalados por el Ministerio de Salud y Protección Social. Manual de funciones y competencias laborales mínimas de la entidad de procesos y procedimientos administrativos de la entidad y del sector salud Normatividad vigente en salud Normas generales sobre el SOGCS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación Liderazgo de grupos y toma de decisiones	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACIÓN INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ADMINISTRATIVO	Oficina Control Interno Disciplinario	Profesional Universitario Control Interno Disciplinario	219	4	Título profesional de Abogado Tarjeta Profesional Certificado del Consejo Superior de Judicatura	Área del Conocimiento Ciencias Sociales y Humanas: Derecho y afines	Dos (2) años de experiencia profesional	Constitución Nacional. Regimen legal vigente para la entidad Regimen de Contratación Administrativa Codigo Disciplinario Unico Vigente	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACIÓN INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ADMINISTRATIVO	Oficina Recursos Fisicos	Profesional Universitario Recursos Fisicos	219	4	Título profesional en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	Área del Conocimiento Economía, Administración, Contaduría y afines: Administración, Economía, Contaduría Pública Área del Conocimiento Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines: Ingeniería Industrial y afines	Dos (2) años de experiencia profesional	Régimen Laboral aplicable a la Entidad. Estructura Administrativa de la Entidad Guías del DAFP Manual de Funciones y Competencias Laborales mínimas de Procesos y Procedimientos Administrativos Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje continuo Experticia Profesional Trabajo en equipo y colaboración Creatividad e Innovación Liderazgo de grupos y toma de decisiones	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACIÓN INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC



3	ASISTENCIAL	Laboratorio	Profesional Universitario Area Salud Bacteriologia	219	3	Titulo profesional de Bacteriologo Tarjeta Profesional RETHUS	Área del Conocimiento: Ciencias de la Salud: Bacteriologia	Dos (2) años de experiencia profesional	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Manuales de Procesos y Procedimientos Administrativos de la Entidad y del Sector Salud Normas de Bioseguridad Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje y continuo Profesional Trabajo en y equipo colaboración e Creatividad Innovación	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ASISTENCIAL	Rehabilitacion y Fisioterapia, UCI, UCIN	Profesional Universitario Area Salud Fisioterapeutica	237	2	Titulo profesional en Terapias Tarjeta Profesional RETHUS	Área del Conocimiento Ciencias de la Salud: Terapias	Dos (2) años de experiencia profesional	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Manuales de Procesos y Procedimientos Administrativos de la Entidad y del Sector Salud Normas de Bioseguridad Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje y continuo Profesional Trabajo en y equipo colaboración e Creatividad Innovación	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ASISTENCIAL	Rehabilitacion y Fisioterapia, UCI, UCIN	Profesional Universitario Area Salud Fisioterapeutica	237	2	Titulo profesional en Terapias Tarjeta Profesional RETHUS	Área del Conocimiento Ciencias de la Salud: Terapias	Dos (2) años de experiencia profesional	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Manuales de Procesos y Procedimientos Administrativos de la Entidad y del Sector Salud Normas de Bioseguridad Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje y continuo Profesional Trabajo en y equipo colaboración e Creatividad Innovación	X		VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

2	ASISTENCIAL	Central de Mezclas y Farmacia	Profesional Universitario Area Salud Quimico Farmaceutico	237	4	Título profesional en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	Área del Conocimiento Ciencias de la Salud: Quimica Farmaceutica	Un (1) año de experiencia profesional	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Manuales de Procesos y Procedimientos de la Entidad y del Sector Salud Normas de Bioseguridad Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje y continuo Profesional Trabajo en equipo colaboración y Creatividad e Innovación	X		VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ADMINISTRATIVO	SIAU y Consulta Externa	Profesional Universitario Trabajador Social	219	1	Título profesional en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	Área del Conocimiento Ciencias Sociales y Humanas: Sociología, Trabajo social y afines	Dos (2) años de experiencia profesional	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Manuales de Procesos y Procedimientos Administrativos de la Entidad y del Sector Salud Normas de Bioseguridad Normas Generales sobre SOGCS	Aprendizaje y continuo Profesional Trabajo en equipo colaboración y Creatividad e Innovación	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ADMINISTRATIVO	Oficina de Estadística	Tecnico Administrativo (Estadísticas)	367	4	Título de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Técnico en Estadística, Técnico en Administración o Técnico en Sistemas	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Fundamentos sobre técnicas y herramientas administrativas. Estructura administrativa de la entidad Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Plan de Salud Ocupacional Normas sobre SOGCS	Experticia Técnica Trabajo en Equipo Creatividad e Innovacion Coordinacion grupo interno de trabajo	X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

1	ADMINISTRATIVO	Oficina Administrativa Imagenología	Tecnico Administrativo	367	2	Titulo de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Técnico en Administración o Técnico sistemas	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Fundamentos sobre técnicas y herramientas administrativas. Estructura administrativa de la entidad. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Plan de Salud Ocupacional. Normas sobre SOGCS.	Experticia Técnica en Trabajo Equipo Creatividad e Innovacion		X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
2	ASISTENCIAL	Central de Mezclas y Farmacia	Tecnico Area Salud (Regente)	323	1	Titulo de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Tecnología en Regencia de Farmacia	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Conocimiento sobre las normas de salud vigentes. Manuales y Procedimientos de la Entidad y autoridades competentes. Normas basicas sobre SOGCS.	Experticia Técnica en Trabajo Equipo Creatividad e Innovacion		X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
0	ASISTENCIAL	Imágenes Diagnosticas	Tecnico Area Salud (Imagenología)	323	1	Titulo de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Técnico en Imágenes diagnosticas y Rayos X.	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Normas vigentes para el sector salud. Metodologias y protocolos para la realizacion de exámenes de laboratorio. Normas Tecnicas Vigentes. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Plan de Salud Ocupacional. Normas sobre el SOGCS.	Experticia Técnica en Trabajo Equipo Creatividad e Innovacion		X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

2	ASISTENCIAL	Imágenes Diagnosticas	Tecnico Area Salud(Imagenologia)	323	1	Titulo de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Técnico en Imágenes diagnosticas y Rayos X.	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Normas vigentes para el sector salud. Metodologias y protocolos para la realizacion de exámenes de laboratorio Normas Tecnicas Vigentes Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Plan de Salud Ocupacional Normas sobre el SOGCS	Experticia Técnica en Trabajo Equipo Creatividad e Innovacion	X	VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
1	ADMINISTRATIVO	Oficina de Recursos Fisicos	Tecnico Operativo	314	3	Titulo de Tecnico en areas relacionadas con las funciones del empleo	Técnico en Electri	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Fundamentos sobre técnicas y herramientas administrativas. Estructura administrativa Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Plan de Salud Ocupacional Normas sobre SOGCS	Experticia Técnica en Trabajo Equipo Creatividad e Innovacion	X	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC

45	ASISTENCIAL	Consulta Externa, Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Auxiliar Area Salud	412	3
----	-------------	--	---------------------	-----	---

Título Tecnico de Auxiliar Área Salud. Registro del Certificado de Auxiliar de Enfermería expedido por el Instituto Departamental de Salud de Nariño. RETHUS

Certificado de Auxiliar Área Salud. Registro del Certificado de Auxiliar de Enfermería expedido por el Instituto Departamental de Salud de Nariño.	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia Manuales de procesos y procedimientos administrativos de la eEntidad y del sector salud Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Normas sobre el SOGCS Plan de Emergencias Hospitalarias Normas de Bioseguridad Conocimientos basicos en sistemas
--	--	--

Manejo de la Información  
Adaptacion al cambio  
Disciplina  
Relaciones Interpersonales  
Colaboracion

						X		PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
--	--	--	--	--	--	---	--	--------------------------------	--------------	---	------

3	ASISTENCIAL	Consulta Externa, Internacion, Cirugia y Atencion de Partos, Urgencias., UCI, UCIN	Auxiliar Area Salud	412	3	Título Tecnico de Auxiliar Área Salud. Registro del Certificado de Auxiliar de Enfermería expedido por el Instituto Departamental de Salud de Nariño. RETHUS	Certificado de Auxiliar Área Salud. Registro del Certificado de Auxiliar de Enfermería expedido por el Instituto Departamental de Salud de Nariño.	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Normas vigentes para el sector salud Programas señalados por el Ministerio de Salud y Proteccion Social Metodologias de investigacion y diseño de planes, programas y proyectos Sistemas de referencia y contrareferencia Manuales de procesos y procedimientos administrativos de la eEntidad y del sector salud Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Normas sobre el SOGCS Plan de Emergencias Hospitalarias Normas de Bioseguridad Conocimientos basicos en sistemas	Manejo de la Información Adaptacion al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboracion	X	VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC
2	ADMINISTRATIVO	Oficinas Administrativas	Auxiliares Administrativas	407	1	Título de bachiller en areas relacionadas con las funciones del empleo, conocimientos basicos de sistemas	Título de bachiller	1) año de experiencia relacionado con el cargo	Sistema general de archivo. Normas sobre correspondencia y administracion documental Normas sobre atencion al cliente Plan de salud ocupacional Normas generales sobre SOGCS	Manejo de la Información Adaptacion al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboracion	X	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	\$ 2.000.000	ACTUALIZACION INFORMACION PARA CONCURSO	CNSC



## BIBLIOGRAFÍA

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