



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO**

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL UNIDAD FUNCIONAL DE TALENTO
HUMANO**

AMIRA ESNEDA LIEVANO RAMIREZ
Profesional Universitario Unidad de Talento Humano

Lérida, Enero de 2022

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO**

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública , el cual es una herramienta que permite a la entidad actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la adecuada prestación del servicio de la entidad.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

NORMATIVIDAD

- **Ley 909 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
En el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017 y el 612 de 2018.

Establece en el ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:....4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

- **El Decreto 815 de 2018** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"
- **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

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad de manera que permita la correcta operación de la entidad.

2. METODOLOGIA

De acuerdo a lo establecido 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

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

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."

4. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

4.1 Servicio activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.

4.2 Licencia. El artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

4.2.1. No remuneradas:

4.2.2.1 Ordinaria: Licencia ordinaria. Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

4.2.2.2 No remunerada para adelantar estudios: Licencia no remunerada para adelantar estudios. Artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

4.2.2. Remuneradas:

4.2.2.1 Para actividades deportiva: Artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que la licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Col deportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

4.2.2.2 Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

4.2.2.3 Licencia de Luto. El Decreto 1083 de 2015, dispuso: “ARTÍCULO 2.2.5.5.15 Licencia por luto. Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen. Una vez ocurrido el hecho que genere la licencia por luto el empleado deberá informarlo a la jefatura de personal o a la que haga sus veces, la cual deberá conferir la licencia mediante acto administrativo motivado. El servidor deberá presentar ante la jefatura de personal o ante la instancia que haga sus veces, dentro de los 30 días siguientes, la documentación que la soporta en los términos del artículo 1º de la Ley 1635 de 2013.

4.3 Comisión. Artículo 2.2.5.5.21 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que el empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

4.4 Encargo. Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que 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.

5. ANÁLISIS DE PLANTA

5.1 ESTRUCTURA ORGÁNICA El Acuerdo No. 003 de 28 de Mayo de 2019, por el cual se modifica la Estructura Orgánica y Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E de LÉRIDA Tolima”, Reclasificar los códigos de la Estructura Orgánica, según ajustes enunciado en el presente artículo, quedando conformada de la siguiente manera:

Junta Directiva (Dirección)

- 100. Gerencia (Dirección)
- 200. Control Interno (Dirección)
- 300. Planeación y Calidad (Dirección)
- 400. Grupo Funcional Administrativo
- 400.01 Unidad Contratación (Logístico)

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

- 400.01.01 Adquisición de Bienes y Servicios
- 400.01.02 Gestión interinstitucional
- 400.02 Unidad Informática y Gestión Documental (Logístico)**
- 400.02.01 Gestión Documental
- 400.02.02 Informática y Comunicaciones
- 400.03 Unidad Recursos Financieros y Físicos (Logístico)**
- 400.03.01 Auditoría de Cuentas
- 400.03.02 Cartera
- 400.03.03 Contabilidad
- 400.03.04 Facturación
- 400.03.05 Inventarios, Suministros y Apoyo Logístico
- 400.03.06 Presupuesto
- 400.03.07 Tesorería
- 400.04 Unidad Talento Humano (Logístico)**
- 400.04.01 Administración del Talento Humano
- 400.04.02 Seguridad y Salud en el Trabajo
- 500. Grupo Funcional Asistencial**
- 500.01 Ambulatorios (Atención al Usuario)**
- 500.01.01 Admisiones
- 500.01.02 Atención al Usuario – SIAU
- 500.01.03 Consulta Externa
- 500.01.04 Salud Mental Pública
- 500.02 Apoyo Diagnóstico y Terapéutico (Atención al Usuario)**
- 500.02.01 Electrodiagnóstico
- 500.02.02 Farmacia
- 500.02.03 Laboratorio Clínico
- 500.03 Hospitalización (Atención al Usuario)**
- 500.03.01 Hospitalización en Salud Mental
- 500.04 Rehabilitación (Atención al Usuario)**
- 500.04.01 Atención Integral de Conductas Adictivas – UAICA
- 500.04.02 Enfermedades Mentales Persistentes

5.2 PLAN DE CARGOS

El Acuerdo No. 010 de 02 de Diciembre de 2021, Por el cual se Establece el plan de cargos para el Hospital Especializado Granja Integral E.S.E. para la vigencia fiscal de 2022 donde se detallan los empleos con los que cuenta el Hospital para cumplir sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

Tabla No. 1 Planta de Personal Hospital Especializado Granja Integral E.S.E

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

No. Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
Nivel Directivo			
1	Gerente E.S.E	085	02
2	Jefe de oficina	006	01
3	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO		
Nivel Profesional			
5	Médico Especialista	213	06
1	Médico General	211	05
2	Profesional Universitario	219	04
1	Enfermero Especializado	244	03
2	Profesional Universitario	219	02
1	Profesional S.S.O	217	01
2	Profesional Universitario Área Salud	237	01
1	Profesional Universitario	219	01
15	SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL		
Nivel Técnico			
1	Técnico Operativo	314	02
1	Técnico Área Salud	323	01
2	SUBTOTAL NIVEL TECNICO		
Nivel Asistencial			
14	Auxiliar Área Salud	412	05
1	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Secretario	440	03
1	Auxiliar Administrativo	407	02
1	Auxiliar Administrativo	412	01
18	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
39	TOTAL EMPLEO PUBLICOS		
No. Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
Trabajadores Oficiales			
1	Conductor	NA	NA
1	Celador	NA	NA
1	Auxiliar de Servicios Generales	NA	NA

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO**

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

3	TRABAJADORES OFICIALES
41	EMPLEOS MÁS TRABAJADORES OFICIALES

Fuente: Unidad de Talento Humano

Teniendo en cuenta el Nivel Jerárquico, tipo de vinculación, la naturaleza del empleo la información de la plata de personal de la institución se puede sintetizar en la siguiente tabla, donde se detalla la planta de personal al 31 de Diciembre de 2021 del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E donde se observa que existen 38 empleos públicos de los cuales se encuentran provistos 35, en vacancia definitiva se encuentran 17 empleos, 11 de ellos corresponden a empleos provisionales y 6 a empleos sin proveer.

Tabla No. 2 Planta de Personal por nivel Jerárquico Hospital Especializado Granja Integral con corte a 31 de Diciembre de 2021

Nivel Jerárquico	Planta	T. Oficiales	Carrera Activa	Provisional	Periodo Fijo	LNR	Sin Proveer	Total Servidores	Total Servidores Provistos
Directivo	3	0	0	0	2	1	0	3	3
Asesor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	15	0	4	8	1	0	2	15	13
Técnico	2	0	1	1	0	0	0	2	2
Auxiliar	18	3	12	2	0	0	4	21	17
Total	38	3	17	11	3	1	6	41	35

Fuente: Unidad de Talento Humano

En la tabla anterior se detalla la planta de personal al 31 de Diciembre de 2021 del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E donde se observa que existen 38 empleos públicos de los cuales se encuentran provistos 35, en vacancia definitiva se encuentran 17 empleos, 11 de ellos corresponden a empleos provisionales y 6 a empleos sin proveer.

5.3 VACANTES

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas de la planta del Hospital Especializado Granja Integral al Diciembre de 2021 y las vacantes que podrían llegar a presentarse por diferentes situaciones administrativas.

Tabla No. 3 Vacantes Hospital Especializado Granja Integral con corte a 31 de Diciembre de 2021

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

Denominación del Empleo	Código	Grado	Nivel	Tipo Vacante	Unidad Funcional	No. Empleos	Estado Actual
Profesional Universitario	219	02	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Vacante
Profesional Universitario Área Salud	237	01	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Vacante
Auxiliar Área Salud	412	05	Asistencial	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	4	Vacante
Médico Especialista	213	06	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	4	Cubierto con personal Provisional
Médico General	211	05	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Cubierto con personal Provisional
Enfermero Especializado	244	03	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Cubierto con personal Provisional
Profesional Universitario	219	02	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Cubierto con personal Provisional
Profesional S.S.O	217	01	Profesional	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Cubierto con personal Provisional
Profesional Universitario	219	01	Profesional	Definitiva	Unidad Funcional Contratación	1	Cubierto con personal Provisional
Técnico Área Salud	323	01	Técnico	Definitiva	Grupo funcional Asistencial	1	Cubierto con personal Provisional
Auxiliar Administrativo	407	04	Auxiliar	Definitiva	Unidad Informática y Gestión Documental	1	Cubierto con personal Provisional
Auxiliar Administrativo	412	01	Auxiliar	Definitiva	Unidad de Recursos Físicos y Financieros	1	Cubierto con personal Provisional

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

Profesional Universitario	219	04	Profesional	Temporal	Unidad de Recursos Físicos y Financieros	1	Vacaciones
Técnico Operativo	314	02	Técnico	Temporal	Unidad Informática y Gestión Documental	1	Vacaciones
Total Empleos							21

5.3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

5.3.1 Metodología de la Provisión Unidad Funcional de Talento Humano llevará el control permanente de los empleos vacantes del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

5.3.2 Proceso de Selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad, o por el tiempo de creación del empleo temporal.

5.3.2.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

5.3.2.2 Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa: El Hospital Especializado Granja Integral realizó el reporte en la OPEC de las vacantes definitivas que se han ido generando a lo largo de la vigencia 2021, para la provisión definitiva de la misma, ya sea por el uso de autorización de listas de elegibles o por la estructuración de una futura convocatoria por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

5.3.2.3 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

5.3.2.4 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de prueba psicológica, entrevista por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

5.3.2.5 Proceso de selección de Empleos de Periodo

- Proceso de selección de Empleos S.S.O: El empleo vacante de Profesional de S.S.O, será notificado a la Secretaría Departamental realice el sorteo de acuerdo a la normatividad vigente.
- **Procesos de selección de Gerente ESE y Jefe de control Interno:** es desarrollado por el Gobierno departamental, quien realizará las convocatorias respectivas y verificará el cumplimiento de los perfiles.

5.4 VIABILIDAD PRESUPUESTAL

Mediante acuerdo 009 de 2021 se aprobó el presupuesto institucional donde se establecieron las apropiaciones presupuestales para atender los gastos del personal de planta en la vigencia 2022, por un valor de \$3.451.474.126.00

5.5 TIEMPO ESTIMADO DE PROVISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL TIPO DE VINCULACIÓN. De acuerdo con el tipo de vinculación los tiempos estimados para la provisión de las vacantes es el siguiente: Tabla 4 – Tiempo estimado para la provisión de cargo por tipo de vinculación.

TIPO DE VINCULACIÓN	TIEMPO
Carrera Administrativa	Indefinido*
En Encargo	15 días
Libre Nombramiento y Remoción	1 mes
En provisionalidad	1 mes
Periodo fijo	1 mes

De acuerdo a la programación de convocatorias realizadas por la CNSC

6. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realiza seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:, la Unidad de Talento Humano tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

Tabla 6 – Indicador del plan

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de cargos provistos	(Número de cargos provistos /	Semestralmente

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN INSTITUCIONAL DE
PROVISIÓN DE TALENTO
HUMANO**

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-008

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 31/01/2022

	Número total de los cargos de la planta) * 100	
--	---	--

APROBACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORO	Amira Esneda Liévano	Profesional Universitaria	28/01/2022
REVISO Y VALIDO	Amira Esneda Liévano	Profesional Universitaria	28/01/2022
APROBO	Alexandra Bello Bandera	Líder planeación y calidad	31/01/2022

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2022	Creación del documento	01

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”