



PLAN ANUAL DE VACANTES

2018

E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA

ROSEMBERG RINCÓN RUA
Gerente

CHÍA - CUNDINAMARCA

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 1 de 16
		Fecha: 23/07/2018

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	3
2.1	Misión.....	3
2.2	Visión	3
2.3	Principios.....	3
2.4	Valores	3
3.	OBJETIVO	3
4.	ALCANCE	4
5.	RESPONSABLES	4
6.	TERMINOLOGÍA.....	4
7.	MARCO LEGAL	5
8.	ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2018.....	7
10.	IDENTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACTUAL	8
10.1	ANÁLISIS DE LA ACTUAL PLANTA DE PERSONAL.....	10
10.2	ANÁLISIS DE LOS CARGOS VACANTES AÑO 2018.....	11
11.	DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	13
12.	REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA.....	13
13.	SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA	14
14.	APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN.....	15
8	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	15
9	CONTROL DE CAMBIOS	15

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 2 de 16
		Fecha: 23/07/2018

1. INTRODUCCIÓN

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

A la Oficina de Talento Humano con el apoyo de la alta Gerencia, le compete implementar el Plan de vacantes que tiene como objetivo determinar las vacantes existentes y el proceso existente para proveerlos

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

“El Plan Anual de Vacantes Nivel Nacional y Territorial, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004” .

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Vacantes, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA envía los datos que son solicitados a través de dichos medios.

La Gerencia de la E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA establece por medio del Plan Anual de Vacantes, información que le permite Identificar 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 en el Sector Salud. De esta manera se puede programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la Planta, determinando el procedimiento de selección que se pueda surtir. El plan incluye:

- a. **Análisis de las necesidades de personal.**
- b. **Análisis de la disponibilidad de personal.**
- c. **Programación de medidas de cobertura.**

La información de las vacancias se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras, buscando también cuáles son las necesidades de la Planta de Personal para el cabal de los cumplimientos de los fines de la entidad.

Cabe anotar que la Planta de personal no es suficiente para cubrir las necesidades de personal que requiere la institución, por ello se hace necesario efectuar Órdenes de Prestación de Servicios para suplirlas.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 3 de 16
		Fecha: 23/07/2018

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

La E.S.E Hospital San Antonio de Chía es un establecimiento público del orden Departamental, que tiene por objeto la prestación del servicio público esencial de salud, nivel I de Atención, ubicada en la Carrera 10 No. 8-24 del Municipio de Chía – Cundinamarca, con Código Prestador REPS 251700020; creada mediante Ordenanza 012 de 1996; con una sede en el municipio de Cota que funciona como centro de salud adscrito a la E.S.E.

2.1 Misión

Nuestra entidad, su Hospital San Antonio de Chía, es una Empresa Social del Estado pionera y líder en la prestación de servicios de baja y mediana complejidad, apoyada en tecnologías de salud; con sentido humano y participación comunitaria, fundamentado en calidad, seguridad del paciente y mejoramiento continuo, impactando en el bienestar de la comunidad de los Municipios de Chía, Cota y su área de influencia conforme a sus necesidades y al derecho a la salud.

2.2 Visión

En el 2021, la E.S.E. Hospital San Antonio de Chía será reconocida en la región como una entidad competitiva y líder en la prestación de servicios integrales en salud; humanizados, éticos y de calidad, con compromiso social y ambiental, garantizando el desarrollo y la permanencia.

2.3 Principios	2.4 Valores
Responsabilidad	Honestidad
Transparencia	Confianza
Moralidad	Compromiso
Respeto	Trabajo en equipo
Humanización del servicio	Lealtad

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA tiene por objetivo diseñar estrategias para la planeación anual, técnica y económica en la provisión de recurso humano disponible en la Planta de Personal, requerido para el cumplimiento de su misión. Así mismo a través de dicho plan la Entidad contará con una información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal de planta, la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal y la forma de provisión.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 4 de 16
		Fecha: 23/07/2018

Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal
- Informar las vacantes que hay en la planta al Gerente, para que autorizase el proceso para su provisión.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a los lineamientos establecido en la Ley 909 del 2004 y sus decretos reglamentarios.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes, a través del mérito.
- Diligenciar el formato de provisión en caso de presentarse algunas vacantes.

4. ALCANCE

El Plan de Vacantes permitirá al Gerente y al líder del Programa de Gestión Humana de la ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA o quien haga sus veces aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos establecido en la Entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal

HASTA: Provisión de los cargos vacantes

5. RESPONSABLES

Gerente

Subgerente Administrativa.

Líder Recursos humanos

6. TERMINOLOGÍA

EMPLEO PUBLICO: En el artículo 2° del Decreto 770 de 2005, se define el empleo 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.

SERVIDOR PUBLICO: La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de "servidor público" es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 5 de 16
		Fecha: 23/07/2018

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: El Decreto 1083 del 2015, en su capítulo 2 desarrolla todo lo concerniente a las funciones de los empleos según el nivel jerárquico al que se encuentren clasificado cada uno de los cargos. Según la naturaleza de las funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos en el Departamento de Cundinamarca, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos según la normatividad vigente:

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.

Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial. - *Profesional:* Contiene 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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar 105 planes, programas y proyectos institucionales.

Técnico: Incluye 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.

Asistencial: Encierra 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 (Artículo 4 del Decreto 785 de 2005)

Para la vigencia 2018 la planta de personal está aprobada con el acuerdo 011 del 08 de junio de 2018, por el cual se establecen los incrementos salariales de los empleados de planta de la E.S.E Hospital San Antonio de Chía.

7. MARCO LEGAL

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”

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la **Ley 909 de**. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

ARTICULO 14: señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 6 de 16
		Fecha: 23/07/2018

ARTICULO 17: fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo: 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. 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. El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

ARTICULOS 14 y 15: señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

ARTICULO 18: Establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” 5.

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados.

Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017)

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 7 de 16
		Fecha: 23/07/2018

8. ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

Para la elaboración e implementación del Plan Anual de Vacantes del Hospital San Antonio de Chía, se desarrolló la metodología sugerida por el departamento Nacional de Función Pública.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Y la Comisión Nacional del Servicio Civil El Líder de Programa de Recursos Humanos de la ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA o a quien designe EL GERENTE, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará la información cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 o los actos administrativo que la modifiquen o adiciones

9. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

9.1. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:

Los empleos públicos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 del 2017. El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir. El Líder de Recursos Humanos identificará mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, licencia etc.

9.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo en el Manual de Funciones vigente en la Entidad.

9.3. Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual es desarrollado por el artículo 2.2.5.9.2 y siguientes del Decreto 1083 del 2015; articulo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 del 2017

9.4. Permanencia

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 8 de 16
		Fecha: 23/07/2018

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así como los Decreto 1083 del 2015 y 648 del 2017.

a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública 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 concursal u otra situación

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.

9.5. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es regulada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo debidamente 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, así mismo lo contemplado en el capítulo 1 del decreto 648 del 2017 artículo 2.2.11.1.1 y siguientes.

9.6. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso ya que en los actuales momentos no contamos con listas de elegibles

10. IDENTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACTUAL

La estructura Orgánica de la ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA, tal y como lo dispone el Acuerdo No. 07 del 17 de diciembre de 2010 está conformada así:

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 9 de 16
		Fecha: 23/07/2018

– Estructura Orgánica.



– Estructura Funcional.



	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 10 de 16
		Fecha: 23/07/2018

10.1 ANALISIS DE LA ACTUAL PLANTA DE PERSONAL

La actual Planta de personal está conformada de la siguiente manera:

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO S DEC ORDEN ANZAL 267 SEP/2016	Nº HORAS DÍA	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL VIGENCIA 2017	% DE INCREM. 2018	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL VIGENCIA 2018	TOTAL ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL VIGENCIA 2018	8TO TAL ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL VIGENCIA 2018
NIVEL DIRECTIVO									
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	10P	8	8,253,868	5.09%	8,673,990	8,673,990	104,087,880
2	SUBGERENTE	90	4P	8	5,609,669	5.09%	5,895,201	11,790,402	141,484,824
1	JEFE DE OFICINA	6	4P	8	5,609,669	5.09%	5,895,201	5,895,201	70,742,412
4	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO							26,359,593	316,315,116
NIVEL PROFESIONAL									
2	MEDICO GENERAL	211	13P	8	4,426,640	5.09%	4,651,956	9,303,912	111,646,944
1	MEDICO GENERAL	211	13P	4	2,213,320	5.09%	2,325,978	2,325,978	27,911,736
4	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8	8	3,160,102		3,101,867	12,407,468	148,889,616
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8P	8	3,160,102	5.09%	3,320,951	3,320,951	39,851,412
2	UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P	8	2,828,608	5.09%	2,972,584	5,945,168	71,342,016
1	ENFERMERO	243	8P	8	3,101,212	5.09%	3,259,064	3,259,064	39,108,768
1	ENFERMERO	243	8	8	3,101,212		3,101,867	3,101,867	37,222,404
11	SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL							39,664,408	475,972,896
NIVEL TÉCNICO									
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6	8	1,645,273		1,672,025	1,672,025	20,064,300
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P	8	1,967,599	5.09%	2,067,750	2,067,750	24,813,000
2	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P	8	2,009,135	5.09%	2,111,400	4,222,800	50,673,600
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	8P	8	1,855,090	5.09%	1,949,514	1,949,514	23,394,168
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	8	8	1,855,090		1,890,797	1,890,797	22,689,564
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	2P	8	1,339,900	5.09%	1,408,101	1,408,101	16,897,212
7	SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO							13,210,987	158,531,844
NIVEL ASISTENCIAL									
1	SECRETARIO	440	6	8	1,326,471		1,377,192	1,377,192	16,526,304
8	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P	8	1,634,887	5.09%	1,718,103	13,744,824	164,937,888
10	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13	8	1,596,233		1,677,481	16,774,810	201,297,720
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7P	8	1,346,311	5.09%	1,414,838	1,414,838	16,978,056
20	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL							33,311,664	399,739,968
43	TOTAL SEDE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO							112,546,652	1,350,559,824
<i>Datos tomados de la planta de personal</i>									

Planta de personal clasificada y distribuida de conformidad con el decreto 785 de 2005, Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: GTH-A-PL-003
			Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL		Página: 11 de 16
			Fecha: 23/07/2018

10.2 ANALISIS DE LOS CARGOS VACANTES AÑO 2018

RELACION DE VACANTES DEFINITIVAS 2018					
	CODIGO	GRADO	DENOMINACION EMLEO	ASIGNACIÓN 2017	ASIGNACION 2018 AJUSTADA ORD 060 DE 2018
NIVEL PROFESIONAL					
1	243	8	ENFERMERO	3,101,212	3,101,867
NIVEL TECNICO					
1	314	8	TECNICO OPERATIVO	1,855,090	1,890,797
1	314	6	TECNICO OPERATIVO	1,645,273	1,672,025
NIVEL ASISTENCIAL					
10	412	13	AUXILIAR AREA SALUD	1,596,233	1,677,481
1	440	6	SECRETARIA	1,326,471	1,377,192
14	TOTAL				

RELACION DE VACANTES TEMPORALES 2018					
	CODIGO	GRADO	DENOMINACION EMLEO	ASIGNACIÓN 2017	ASIGNACION 2018 AJUSTADA ORD 060 DE 2018
NIVEL PROFESIONAL					
1	219	8P	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3,160,102	3,320,951
1	237	7P	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	2,828,608	2,972,584
2	TOTAL				

Las vacantes temporales se presentan en razón a comisión de empleados de carrera administrativo para ocupar cargos de LNR, teniendo en cuenta la evaluación sobresaliente.

10.3. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

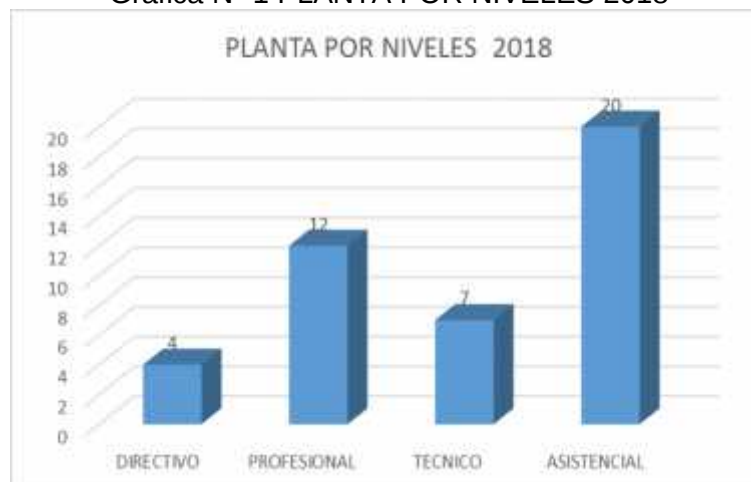
A 2 de enero de 2018 se encuentra provista la planta de personal de la ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHIA con 43 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 12 de 16
		Fecha: 23/07/2018

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

NIVEL	JURIDICO	MISIONAL	APOYO
DIRECTIVO	CARRERA	0	0
	LNR	0	2
	PERIOD FIJO	0	2
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	0	0
		0	4
PROFESIONAL	CARRERA	6	1
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	4	0
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	1	0
		11	1
TECNICO	CARRERA	2	3
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	0	0
	PROVISIONAL	0	0
	VACANTE	1	1
		3	4
ASISTENCIAL	CARRERA	8	0
	LNR	0	0
	PERIOD FIJO	0	0
	PROVISIONAL	1	0
	VACANTE	10	1
		19	1
		33	10
TOTAL			43

Gráfica N° 1 PLANTA POR NIVELES 2018



Fuente; Base de datos Talento Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 13 de 16
		Fecha: 23/07/2018

11. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO

El Plan Anual de Vacantes, busca mantener actualizada toda la información concerniente a la planta de personal vigente en la Entidad, donde de una manera clara y precisa se detalla el número de vacante que se presenta y a qué nivel jerárquico pertenece. El Programa Líder de Gestión Humana para proveer dichos cargos debe tener presente que exista la apropiación presupuesta respectiva y el cumplimiento de la normativa que sobre la materia regula el tema.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo: si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

12. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, es el sustentado en las siguientes normas;

Constitución Política. Art. 122. ~No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requieren que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Constitución Política. Art. 305, numeral 7. Atribuciones del Gobernador. Crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalarle sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a la ley y a las ordenanzas respectivas.

Decreto 785/05. Artículo 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 30 del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.

Decreto 785/05, Art. 2..., 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

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 14 de 16
		Fecha: 23/07/2018

Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

Decreto 1227/05, Art. 1... EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo .f.1de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

Decreto 1227/05, Art. 2. El régimen salarial, prestaciones y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley.

Decreto 1222 de 1986: Código de Régimen Departamental

Ley 190 de 1995: Estatuto Anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos.

Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir.

Decreto Ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 2539 de 2005: Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

13. SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2018.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-A-PL-003
		Versión: 1
	E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL	Página: 15 de 16
		Fecha: 23/07/2018

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

13.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2018: 68%.

13.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2018)

13.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2018)

13.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

14. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

El Plan Institucional de Vacantes, es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y desempeño y se debe publicar en la Página web institucional.

8 APROBACIÓN DEL DOCUMENTO		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma: Nombre: Ana Isabel Parra Martínez Cargo: Subgerente Firma: Nombre: Driana del Carmen Páez Cargo: Técnico operativo	Firma: Nombre: Isabel Parra Martínez Cargo: Subgerente Firma: Nombre: Claudia Gómez Falcón Cargo: Líder Planeación	Firma: Nombre: Rosemberg Rincón Rúa Cargo: Gerente

9 CONTROL DE CAMBIOS			
Fecha	Versión	Cambio	Motivo