





## PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES DE RECURSOS HUMANOS 2018





**GESTIÓN HUMANA**  
**JULIO-2018**  
**VERSIÓN 01**

 <p><b>Hospital María Auxiliadora</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:01	 <p><i>Nuestro Corazón a tu servicio</i></p>
		Fecha Publicación: DD/MM/AA	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: XX_XX_XXX	
		Página 2 de 6	

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	3
2. LÍDER DEL PLAN .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS.....	3
5. DEFINICIONES Y SIGLAS.....	4
6. CONTENIDO DEL PLAN.....	5
7. REVISIÓN Y APROBACIÓN .....	6

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:01 Fecha Publicación: DD/MM/AA	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: XX_XX_XXX Página 3 de 6	

## 1. OBJETIVO

Definir la cantidad y calidad del personal de planta que el Hospital María Auxiliadora ESE requiere para cada vigencia, así como definir los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento; a partir del análisis de las prioridades institucionales, identificando las necesidades de personal, disponibilidad y medidas de cobertura de las mismas.

## 2. LÍDER DEL PLAN

Tendrá como responsable en la aplicación del presente documento el gerente, subgerencia administrativa y líder funcional de Talento Humano.

## 3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación total a la planta de personal del Hospital María Auxiliadora ESE, por tal razón sus medidas aplicaran a los empleos y dependencias de la entidad, de acuerdo como sea determinado.

## 4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

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 esta norma se indican los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar de forma efectiva estas labores; a continuación, se describen los aspectos incorporados por la norma:

Artículo 14 estipula que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano.

Artículos 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.



Artículo 17 señala como un deber de las dependencias de las entidades publicas que hagan las veces de unidad de personal se llevara a cabo la formulación y actualización anual del 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.

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

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:01 Fecha Publicación: DD/MM/AA	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: XX_XX_XXX Página 4 de 6	

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.

Artículo 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 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".

## 5. DEFINICIONES Y SIGLAS

**Administrativo:** Son los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

**Empleo:** De acuerdo al Artículo 2 del Decreto 770 de 2005 se entiende 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.



**Funcionario:** la Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contemplo la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, a la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley cuarta de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

**Gestión del Talento Humano:** Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

**Provisión:** Hace referencia al conjunto de mecanismos instituidos para suplir vacantes de los empleos públicos, sean estas de carácter definitivo o temporal.

**Servidor Público:** La constitución Política de 1991 en el artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:01	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: DD/MM/AA	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: XX_XX_XXX	
		Página 5 de 6	

territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma previsto por la Constitución, la ley y el reglamento.

La definición mencionada anteriormente fue escogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996. Al definir al servidor público así: “Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están “al servicio del Estado y de la comunidad” y deben ejercer sus funciones” en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento”.

## 6. CONTENIDO DEL PLAN

El Hospital María Auxiliadora ESE cuenta con empleos públicos los cuales pueden proveer de manera definitiva o transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o provisional. Cabe aclarar que los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción.



Es importante aclarar que de acuerdo a la Ley 909 de 2004, según el artículo 15, se establece como función de las Unidades de Personal elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que se utilizara para la planeación del recurso humano.

El Líder de Talento Humano elabora durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará una vez sea necesario cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Talento Humano cuenta con la determinación del personal de planta de la institución, permitiendo la toma de decisiones orientadas a la optimización del talento humano de planta, cubriendo los requerimientos que se reportan desde las diferentes unidades del Hospital. Así mismo, para la las vacantes de provisión se dan cubrimiento de acuerdo a las necesidades del Hospital, iniciando un proceso de selección y por medio de acto administrativo se recurre a su respectivo nombramiento. Para el caso de gerente, por medio de concurso con un periodo fijo de 3 años; en el caso específico de subgerente a través de libre nombramiento y remoción mediante acto administrativo; para los profesionales de servicio social obligatorio, son asignados por la secretaria de Salud de Cundinamarca en la modalidad de concurso por un periodo de un año.

A continuación, se detalla el Plan anual de vacantes 2018:

RELACIÓN PLAN ANUAL DE VACANTES						
Cargo	Grado	Salario	Escalafon	Fecha de ingreso	Fecha de retiro	Tipo de vinculación
ENFERMERO	06	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	01/06/2012	N/A	Provisionalidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	01	\$ 1,395,538.00	AUXILIAR	01/04/2004	N/A	Provisionalidad
ODONTOLOGA	02	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	02/05/2017	N/A	Provisionalidad
SUBGERENTE	02	\$ 4,253,122.00	DIRECTIVO	13/06/2017	N/A	Libre nombramiento y remoción
ENFERMERO	06	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	12/08/2011	N/A	Provisionalidad
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	03/01/2017	N/A	Libre nombramiento y remoción
MEDICO GENERAL	01	\$ 3,823,127.00	PROFESIONAL	01/08/2014	N/A	Provisionalidad
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	02	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	11/01/2018	N/A	Periodo fijo
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	02	\$ 3,036,011.00	PROFESIONAL	05/02/2018	N/A	Periodo fijo
TECNICO OPERATIVO	01	\$ 1,694,479.00	TECNICO	01/04/2004	N/A	Provisionalidad
GERENTE	01	\$ 5,596,216.00	DIRECTIVO	14/10/2016	N/A	Periodo fijo

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:01	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: DD/MM/AA	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: XX_XX_XXX	
		Página 6 de 6	

Actualmente se encuentran vacantes los siguientes cargos que no han sido provistos en ninguna de las modalidades de nombramiento contempladas por la ley:

<b>Cargo</b>	<b>Grado</b>	<b>Salario</b>	<b>Escalafón</b>
MÉDICO GENERAL	01	\$ 3.823.127.00	PROFESIONAL
TÉCNICO OPERATIVO	01	\$ 1.694.479.00	TÉCNICO

Como parte de la previsión de ocupar estos cargos vacantes, se encuentra el Proceso de selección de personal, se tienen en cuenta las diferentes modalidades de nombramiento de acuerdo a la naturaleza del cargo. Los cargos de periodo fijo como lo son: los profesionales de servicio social obligatorio son asignados por la Secretaría de salud de la Gobernación de Cundinamarca en la modalidad de concurso y son solicitados por el área de Gestión Humana, a través del informe de plazas vacantes enviado al área encargada en dicha Secretaría departamental y el Gerente que es nombrado por la Alcaldía Municipal a través de la modalidad de concurso en un periodo fijo de tres años.

El cargo de Subgerente y profesional universitario son provistos a través de la modalidad de Libre nombramiento y remoción, por medio de un acto administrativo firmado por la Gerente de la entidad, siguiendo los lineamientos de perfil requerido en el Manual de funciones y competencias laborales y del Proceso de selección de personal.

Los demás cargos son provistos en la modalidad de provisionalidad a través de acto administrativo firmado por la Gerente de la Institución. Actualmente se encuentra en curso la elaboración del estudio técnico de modernización de la planta de personal, con el objetivo de incluir todos los cargos de planta dentro de la modalidad de concurso en la Comisión Nacional del Servicio Civil y de esta forma contar con funcionarios de carrera en la planta global del Hospital.

## 7. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	<b>Nombre(s)</b>	<b>Cargo/ Rol</b>	<b>Fecha</b>
<b>ELABORADO POR</b>	Jasmín Pulido Jorge Casallas	Profesional de Gestión Humana Líder de Gestión Humana	<b>Julio de 2018</b>
<b>REVISADO POR</b>	Dora Elsa Guevara Gutiérrez	Subgerente	<b>Julio de 2018</b>
<b>APROBADO POR</b>	Claudia Eunice Yazo Castañeda	Gerente	<b>Julio de 2018</b>