





## PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES DE RECURSOS HUMANOS 2020





**GESTIÓN HUMANA  
ENERO-2020  
VERSIÓN II**

 <p><b>Hospital María Auxiliadora</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003 Página 2 de 11	

## 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. ANEXOS.....	11
8. BIBLIOGRAFIA.....	11
9. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS .....	11
10. REVISIÓN Y APROBACIÓN .....	11

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Fecha Publicación: 31/01/20	
Código: GH_02_PLN_003			
Página 3 de 11			

## 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;

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003 Página 4 de 11	

-Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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

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.

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Fecha Publicación: 31/01/20	
Código: GH_02_PLN_003			
Página 5 de 11			

**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 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.

De acuerdo a la Tabla No 1 y a la situación cambiante de los último años El Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera, pasó de tener 480 m<sup>2</sup> de área a 4.903,97 m<sup>2</sup> en 2015; esta mayor capacidad de instalada generó la apertura de nuevos servicios y el aumento de la oferta de los ya existentes. Esto produjo el incremento progresivo en la demanda de servicios y un aumento paulatino de la población de usuarios que ingresan a la Entidad. Por lo tanto, se evidencia una mayor contratación de personal de prestación de servicios durante los periodos 2015 a 2018 para las diferentes áreas asistenciales, así como también para el área administrativa de la Institución.

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003	
		Página 6 de 11	



### PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES 2020

No	Nombre Completo	Cargo	Grado	Tipo de Vinculación	Salario	Escalafón	Fecha de ingreso	Fecha vacancia 2019
1	CASTILLO SANCHEZ ANGY VIVIANA	ENFERMERO	1	Provisionalidad	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	03/12/2018	31/12/2020
2	DIAZ GONZALEZ MARIA LUZ DARY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	Provisionalidad	\$ 1,554,565	AUXILIAR	01/04/2004	31/12/2020
3	FETECUA RODIRGUEZ CLAUDIA PATRICIA	ODONTOLOGA	1	Provisionalidad	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	02/05/2017	31/12/2020
4	GOMEZ VALENCIA GLORIA YANET	SUBGERENTE	1	Libre nombramiento y remoción	\$ 4,737,782	DIRECTIVO	03/09/2018	31/03/2020
5	IBARRA CASTRO MARY CRISTY	ENFERMERO	1	Provisionalidad	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	12/08/2011	31/12/2020
6	PEÑA HURTADO LYNDA JOANA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Libre nombramiento y remoción	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	03/01/2017	31/03/2020
7	PIÑEROS AYALA SANDRA LILIANA	MEDICO GENERAL	2	Provisionalidad	\$ 4,258,787	PROFESIONAL	01/08/2014	31/12/2020
8	JENIFER ANDREA CAGUA COLMENARES	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	1	Periodo Fijo	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	05/02/2019	04/02/2020
9	ANGIE CAROLINA VIDALES RIVERA	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	1	Periodo Fijo	\$ 3,381,977	PROFESIONAL	20/12/2019	19/12/2020
10	TORRES GONZALEZ MARIA LUISA	TECNICO OPERATIVO	1	Provisionalidad	\$ 1,887,572	TECNICO	01/04/2004	31/12/2020
11	YAZO CASTAÑEDA CLAUDIA EUNICE	GERENTE	2	Periodo Fijo	\$ 8,104,105	DIRECTIVO	14/10/2016	31/03/2020
12	LAURA MARCELA PULIDO VARGAS	MEDICO GENERAL	2	VACANTE	\$ 4,258,787	PROFESIONAL	20/12/2019	31/12/2020
13	VACANTE	TECNICO OPERATIVO	1	VACANTE	\$ 1,780,728	TECNICO	N/A	01/01/2020

El personal de planta se mantiene constante para el periodo 2018 - 2019, con un promedio de 11 cargos provistos, pero aumenta la necesidad de modernizar la planta de personal de la entidad, ya que el número de usuarios que ingresan a la institución, continua con tendencia de crecimiento positiva, para los diferentes servicios ofertados.

t  
TABLA No 1

En noviembre de 2020 la relación de personal de planta frente a los de prestación de servicios es del 4% y el 96% respectivamente Tabla No 2, un total de 296 colaboradores para un porcentaje de 28% de personal administrativo y un 72% asistencial. Para el primer semestre de 2020 se tiene proyectado dentro del cronograma de trabajo del área de Talento Humano, la elaboración del Estudio Técnico de Modernización de la planta de Personal, para el cual ya se elaboró un informe preliminar que se resume en la Tabla No 5.

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003	
		Página 7 de 11	

<b>PERSONAL DE PLANTA Vs PRESTACIÓN DE SERVICIOS NOVIEMBRE DE 2018</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>Nº PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
PRESONAL DE PLANTA	11	4%
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	285	96%
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	100%



TABLA No 2

Para suplir las necesidades que requieren todas las unidades funcionales del Hospital y teniendo en cuenta la capacidad de instalada, es necesario recurrir a la contratación de prestación de servicios; profesionales, técnicos y auxiliares en todas las áreas asistenciales y administrativas de la institución. En promedio 260 personas para cubrir servicios asistenciales, misionales, administrativos y convenios extra murales.

El presupuesto proyectado para Gestión del Talento Humano del Hospital se discrimina en la tabla No 3.

TABLA No 3

<b>PRESUPUESTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020</b>		
DESCRIPCIÓN	VALOR MENSUAL APROXIMADO	TOTAL ANUAL
MÉDICO DE LA INSTITUCIÓN	\$ 124,240,000	\$ 1,474,800,000
AUX. ENFERMERIA	\$ 84,200,000	\$ 1,057,242,000
ESPECIALISTA	\$ 54,810,000	\$ 664,930,000
ENFERMERO	\$ 45,050,000	\$ 478,535,000
CONDUCTOR	\$ 22,650,000	\$ 261,000,000
BACTERIOLOGA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 15,690,000	\$ 177,360,000
PSICÓLOGO DE LA INSTITUCIÓN	\$ 8,250,000	\$ 162,630,000
TRABAJADORA SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN	\$ 4,800,000	\$ 100,940,000

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003	
		Página 8 de 11	

TECNICO EN IMÁGENES DIAGNOSTICAS DE LA INSTITUCIÓN	\$ 7,000,000	\$ 77,760,000
LIDER ASISTENCIAL DE LA INSTITUCIÓN	\$ 6,000,000	\$ 72,000,000
HIGENISTA ORAL DE LA INSTITUCIÓN	\$ 5,600,000	\$ 62,120,000
FISIOTERAPEUTA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 5,200,000	\$ 61,200,000
TERAPEUTA RESPIRATORIA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 4,600,000	\$ 52,800,000
ODONTOLOGO	\$ 5,920,000	\$ 38,400,000
AUX. FARMACIA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 5,600,000	\$ 37,800,000
AUX. LABORATORIO DE LA INSTITUCIÓN	\$ 2,800,000	\$ 32,400,000
REGENTE DE FARMACIA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 2,500,000	\$ 28,560,000
TERAPEUTA OCUPACIONAL	\$ 4,800,000	\$ 24,970,000
LICENCIADA ED. FÍSICA	\$ 2,250,000	\$ 22,680,000
FONOAUDIOLOGA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 1,900,000	\$ 22,440,000
TÉCNICO EN SALUD OCUPACIONAL	\$ 1,900,000	\$ 19,320,000
OPTÓMETRA DE LA INSTITUCIÓN	\$ 1,800,000	\$ 18,000,000
AUX. SIAU	\$ 1,400,000	\$ 16,200,000
<b>TOTAL CPS ASISTENCIALES</b>	<b>\$ 418,960,000</b>	<b>\$ 4,964,087,000</b>
<b>TOTAL CPS ADINISTRATIVOS</b>	<b>\$ 107,510,000</b>	<b>\$ 978,944,000</b>
<b>TOTAL PLANTA (PRESTACIONES SOCIALES, APORTES PATRONALES, PARAFISCALES Y OTROS)</b>	<b>\$ 95,434,085.57</b>	<b>\$ 1,145,209,027</b>
<b>TOTAL PLANTA Y CPS</b>	<b>\$ 621,904,086</b>	<b>\$ 12,052,327,027</b>

Dentro del Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2020 se tiene contemplado el ingreso de dos profesionales de Servicio Social Obligatorio en medicina, el 05 de febrero de 2020 y el 20 de diciembre de 2020; estas plazas las otorga la Secretaría de Salud departamental a través de la modalidad de concurso.



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

Cargo	Grado	Salario	Escalafón	Fecha vacancia	Tiempo de vacancia
TÉCNICO OPERATIVO	01	\$ 1.780.728.00	TÉCNICO	01/09/2011	7 años y 4 meses

TABLA No 4

Para médico general se han realizado varios procesos de selección y convocatorias, pero el nombramiento no se había realizado por dos razones fundamentales:



 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003	
		Página 9 de 11	

1. La necesidad fundamental de médico general para la Institución es en el servicio de urgencias y hospitalización; por lo tanto, se requiere un profesional con experiencia para liderar esta unidad funcional y en los perfiles que se han revisado, no ha aplicado ninguna persona que acepte las condiciones laborales de tiempo completo de acuerdo a los requerimientos del Hospital y a lo que contempla el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
2. Otra dificultad que se presenta para realizar el nombramiento, ha sido el salario, debido a que basándonos en la información recibida por los profesionales que se han entrevistado dentro del proceso de selección, para un médico con experiencia es una remuneración baja, por ser un cargo de tiempo completo y la mayoría de médicos trabajan por lo menos en dos entidades al mismo tiempo.

El 20 de diciembre de 2019, se realizó el nombramiento provisional de médico general.

A continuación se presenta un resumen detallado del informe preliminar al estudio técnico de modernización de la planta de personal realizado en la vigencia 2017.





PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	Nº HORAS DIA	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2017	TOTAL ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL VIGENCIA 2017	TOTAL ASIGNACIÓN BÁSICA ANUAL VIGENCIA 2017
1	Gerente Empresa Social del Estado	085	8	7.275.080	7.275.080	87.300.960
1	Subgerente Administrativo y Financiero	090	8	4.253.122	4.253.122	51.037.464
1	Subgerente Científico	090	8	4.253.122	4.253.122	51.037.464
<b>3</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>				<b>15.781.324</b>	<b>189.375.888</b>
2	Profesional Servicio Social Obligatorio Médicos	217	8	3.036.011	6.072.022	72.864.264
2	Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermería	217	8	2.209.789	4.419.578	53.034.936
1	Profesional especializado área salud	242	8	4.752.229	4.752.229	57.026.748
1	Profesional Universitario Actual	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Profesional Universitario Oficina Control Interno	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Profesional Universitario Tesorería	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Profesional Universitario Calidad	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Profesional Universitario Gestión Humana	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Profesional Universitario Oficina Jurídica	219	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
<b>11</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>33.459.895</b>	<b>401.518.740</b>
2	Técnico Operativo	314	8	1.694.479	3.388.958	40.667.496
2	Técnico Área Salud	323	8	1.340.112	2.680.224	32.162.688
<b>4</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO</b>				<b>6.069.182</b>	<b>72.830.184</b>
1	Auxiliar Administrativo	407	8	1.395.538	1.395.538	16.746.456
8	Auxiliar Enfermería	412	8	1.152.472	9.219.776	110.637.312
2	Médico General	211	8	3.823.127	7.646.254	91.755.048
4	Enfermero	243	8	3.036.011	12.144.044	72.864.264
1	Bacteriólogo	237	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
1	Odontólogo	214	8	3.036.011	3.036.011	36.432.132
<b>17</b>	<b>SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>				<b>36.477.634</b>	<b>437.731.608</b>
<b>35</b>	<b>TOTAL SEDE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b>				<b>91.788.035</b>	<b>1.101.456.420</b>

Laplaneación del Talento Humano de la entidad se tienen proyectados los procesos de selección de personal con el objetivo de realizar el nombramiento de los dos cargos de planta que se encuentran pendientes de ser cubiertos. Así como también está programada la oferta de todos los cargos que son de carrera para iniciar proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

 <b>Hospital María Auxiliadora</b> <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	<b>PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES</b>	Código: GH_02_PLN_003	
		Página 11 de 11	

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.

Este plan también contempla los conceptos señalados dentro del Plan de retiro y los indicadores que hacen parte del este, como por ejemplo: el de rotación y movilidad de personal, retiro de personal por modalidad de retiro, entrevistas de retiro, etc.; con el fin de que sirvan como insumo para la elaboración de este plan de Previsión.

## 7. ANEXOS

N/A

## 8. BIBLIOGRAFIA

N/A

## 9. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

N o	FECHA DE MODIFICACIÓN	RESPONSABLE	JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	VERSIÓN
1	01/02/2020	Jorge Casallas Vela	Elaboración del Plan	01

## 10. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	Nombre(s)	Cargo/ Rol	Fecha
<b>ELABORADO POR</b>	Jorge Casallas Vela	Líder de Gestión Humana	01/02/20
<b>REVISADO POR</b>	Gloria Yanet Gómez Valencia Sofia Bautista	Subgerente Líder Calidad	01/02/20
<b>AVAL TECNICO DE CALIDAD</b>	Alejandro Galeano	Profesional Especializado en procesos	01/02/20
<b>APROBADO POR</b>	Claudia Eunice Yazo	Gerente	01/02/20
<b>PUBLICADO POR</b>	Alejandro Galeano Avendaño	Profesional especializado en procesos	01/02/20