

**Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
GH-PLA-PTH-PP-03 V5**



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

1. INTRODUCCIÓN:

La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Para la elaboración del presente Plan se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, 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 de su 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, enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes es 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. OBJETIVO:

Mantener y divulgar el estado actual de empleos vacantes de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E y proveer los mismos durante la vigencia 2019, a través del nombramiento con diferentes tipos de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2018, acorde con la distribución de la planta determinada y la disponibilidad presupuestal.

3. ALCANCE:

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-10.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

DESDE: Presentarse una vacante definitiva o temporal, en alguno (s) de los empleos de la planta de personal de la Subred, continua con la selección del nuevo funcionario a ocuparlo.

HASTA: Dar aplicación a las etapas determinadas en la ley, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el tipo de vinculación a realizar.

4. DEFINICIONES:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: La Comisión es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

EMPLEO: 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. (Artículo 2 del Decreto 770 de 2005).

EMPLEADO PÚBLICO/ TRABAJADOR OFICIAL: Es aquel trabajador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por derecho público

ENCARGO: Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. El término de duración no podrá exceder los seis (6) meses, en consecuencia, el nominador NO puede utilizar dicha gura de promoción temporal como mecanismo de provisión definitiva de un empleo de carrera administrativa. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, si el nominador o quien haga sus veces, por necesidades del servicio así lo decide, recalando que si se decide no proveerlo no se estarían vulnerando derechos de carrera. Requisitos para acceder al encargo: únicamente podrán exigirse los previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos

NIVELES JERÁRQUICOS: En el artículo 3° se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

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 proyectos.

NIVEL ASESOR: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD E.S.E</p>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

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.

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.

NOMBRAMIENTO: Designación que se otorga para algún cargo, empleo u oficio, a través de acto administrativo o contrato de trabajo.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.

NOMBRAMIENTO ORDINARIO: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

PROVISIONAL: Que no es definitivo, interino

VACANTE: Cargo o empleo sin proveer, plaza no ocupada por ninguna persona.

VACANCIA DEFINITIVA: Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones: Renuncia del titular. Muerte. Pensión. Pérdida de derechos de carrera administrativa

VACANCIA TEMPORAL: Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas: Vacaciones. Licencia. Comisión. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

5. RESPONSABLES:

La aplicación de este documento es responsabilidad de:

- ✓ Gerente Empresa Social del Estado
- ✓ Subgerente Corporativo
- ✓ Director Financiero
- ✓ Director de Gestión del Talento Humano
- ✓ Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Artículo 122, Artículo 125 “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. ...”	Pueblo de Colombia
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. “Artículo 17. Planes y plantas de empleos.	Congreso de la República
Decreto 1227	2005	“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública,	Congreso de la República
Decreto 1785	2014.	Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. Artículo 2.2.5.5.42. Encargo en empleos de carrera.	Función Pública
Decreto 1083	2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse: “Artículo 2.2.6.3. Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes. Artículo 2.2.19.2.2. Modalidades de concursos	Función Pública

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SISTEMA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E		
	PLAN ANUAL DE VACANTES		GH-PLA-PTH-PP-03 V5
NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública	Presidencia de la República
Decreto 2482	2012	Artículo 3, literal C. 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;	Función Pública
Decreto 1499	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.	Presidencia de la República.
Circular Externa 100-07	2015	Derecho Preferencial de los Empleados de Carrera a ser Encargados	Función Pública
Circular 017	2017	Procuraduría General de la Nación. Asunto: (I) Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público	Función Pública
Resolución 0295 de 2019	2019	Por la cual se crea el Comité de Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
Decreto 612	2018	"Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado"	Departamento Administrativo de la Función Pública.
Decreto 807	2019	"Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".	Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

7.1. OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Subred Integrada de Prestación de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Determinar las directrices y forma provisión de los cargos vacantes, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

personal en las dependencias de la Subred, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

7.2. GENERALIDADES:

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Recursos humanos y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos. Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal. Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo.

El jefe de personal o quien haga sus veces debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

Para la elaboración de este plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante por lo tanto a continuación se presentan algunos conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909/04).

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.
- En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Frente a este último aspecto, las unidades de personal de las entidades deberán tener en cuenta:

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación.
- La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos de la entidad y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prórroga y discrecionalidad para otorgarla y costos. Entre estas situaciones se pueden resaltar las contempladas en el Decreto 1083 de 2015 y demás que rigen la materia, como son: licencia, comisión, ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, prestando servicio militar, vacaciones, suspendido en ejercicio de sus funciones.

La Provisión de Empleos de la planta de la Subred se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Con respecto al Concurso de Méritos, la Subred tiene en cuenta lo indicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en su comunicación 20182110093751 del 2 de agosto de 2018, que expresa: “se requiere proyectar los recursos para cubrir los costos en el presupuesto 2019, con un valor estimado de tres millones quinientos mil pesos m/cte. (\$3.500.000.00) por vacante a proveer; de acuerdo con lo estipulado en la Circular No. 5 de 2016”. Ya se incluyeron los respectivos valores en el proyecto de Presupuesto institucional 2019. La Subred atenderá lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, la Circular Externa 100- 07- 2015 del DAFP, Decreto 1083 de 2015, la Circular 017 de 2017, Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, la Circular 017 de 2017 Procuraduría General de la Nación y todas las demás normas que regulan la materia.

7.3. PLAN ANUAL DE VACANTES

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, reportó la Oferta Pública de Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO, en el mes de septiembre 28 de 2017, con un total de cuatrocientos veinte ocho (428) empleos. Así mismo para el año 2019, en el mes de octubre se actualizó la Oferta Pública de Empleos de Carrera y se reportó un total de cuatrocientos cincuenta y nueve (459) empleos.

De acuerdo con lo establecido en las normas que rigen la administración de talento humano, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, por lo cual y de acuerdo con las necesidades de los servicios y los lineamientos de la Gerencia de la Subred, la Dirección de Gestión de Talento Humano procede a incorporar el recurso humano idóneo.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DEPARTAMENTO DE SALUD E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

Así mismo, y dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, dentro de las funciones específicas de las Unidades de Personal en su artículo 15, numeral 2, literal b): “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;”, se presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2019 con corte a diciembre de 2019:

NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	0	0%
ASESOR	0	0%
PROFESIONAL	114	31%
TECNICO	24	7%
ASISTENCIAL	138	38%
TRABAJADORES OFICIALES	89	24%
TOTAL	365	100%

Contexto de la Entidad

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, fue creada a partir del Acuerdo 641 de 2016 proferido por el Concejo De Bogotá, D.C., que efectuó la reorganización del sector salud para la ciudad.

A través del Acuerdo 016 de 2016 por Junta Directiva se aprueba la Visión, Misión, los cuales se describen a continuación:

VISIÓN: Para el año 2020 Seremos una Subred Integrada de Servicios de Salud consolidada, sostenible, confiable y accesible, con estándares de calidad que mejoren las condiciones de salud en nuestros usuarios.

MISIÓN: La Subred Integrada de servicios de salud Sur del Distrito Capital, presta servicios de salud enmarcados en el modelo innovador de atención en red con enfoque en la gestión integral del riesgo, mejorando las condiciones de salud de nuestros usuarios de las localidades Usme, Ciudad Bolívar, Sumapaz y Tunjuelito, manteniendo la participación ciudadana urbana y rural.

OBJETIVOS:

OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 1: Mejorar las condiciones de salud de nuestros usuarios por medio de la prestación de servicios integrales de salud, enmarcados en un modelo innovador de atención en red.

OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 2: Garantizar el manejo eficiente de los recursos que aporten a la implementación del modelo de atención en red.

OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 3: Garantizar la sostenibilidad financiera de la Subred Sur.

OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 4: Promover la participación y movilización comunitaria en el marco del modelo integral de atención.

Proceso: Gestión del Talento Humano de Apoyo Objetivo: “Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, en conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.”

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

7.4. INDICADORES:

Cumplimiento $\frac{\text{Número de empleos vacantes} * 100}{\text{Total planta de empleos}}$

7.5. SEGUIMIENTO DEL PLAN

- La Dirección de Gestión del Talento Humano mantendrá actualizada mensualmente la Planta de Personal.
- Reportará la OPEC, de acuerdo con los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, atenderá los requerimientos que la Gerencia o los funcionarios presenten para atender las solicitudes de encargo.

TABLA 1. PLAN DE CARGOS

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E CORTE
DICIEMBRE 2019**

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS (Plan de Cargos)	Libre Nombramiento y Remoción		Periodo Fijo	Carrera Administrativa		Provisional	T.O oficial	TOTAL PROVISITOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL CARGOS	ASIGNACIÓN
				C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo							
NIVEL DIRECTIVO															
GERENTE ESE	085	09	1			1					1			1	8.415.460
JEFE DE OFICINA	006	05	6	2	3	1					6			6	5.482.433
DIRECTOR TECNICO	009	05	5	2	3						5			5	5.482.433
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2	1	1						2			2	5.482.433
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1		1						1			1	5.482.433
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1		1						1			1	5.482.433
SUBGERENTE	090	07	2	1	1						2			2	6.699.270
SUBTOTAL			18	6	10	2	0	0	0	0	18	0	0	18	42.526.895
NIVEL ASESOR															
ASESOR	105	04	2		2						2			2	4.967.604
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1		1						1			1	4.073.897
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	2		2						2			2	6.113.384
SUBTOTAL			5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	5	15.154.885
NIVEL PROFESIONAL															
TESORERO GENERAL	201	19	1									1		1	3.682.909
TESORERO GENERAL	201	24	1		1						1			1	4.007.126
MEDICO GENERAL	211	11	55				14		19		33	22		55	3.050.711
MEDICO GENERAL	211	31	25				15		1		16	7	2	25	5.005.920
MEDICO GENERAL	211	31	6				6				6			6	5.053.470
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11				7	1			8	3		11	3.396.094
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61				28	1	7		36	24	1	61	6.113.384
ODONTOLOGO	214	11	15				9				9	6		15	3.050.711
ODONTOLOGO	214	27	15				6		4		10	3	2	15	4.330.023

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
CALLE 100 N.º 100-100
BOGOTÁ D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

PLAN ANUAL DE VACANTES

GH-PLA-PTH-PP-03 V5

ALMACENISTA GENERAL	215	19	2	2						2			2	3.682.909	
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	25			20				20	5		25	2.497.557	
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66			56				56	10		66	3.050.711	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3					2		2		1	3	3.050.711	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6				2	1		3	2	1	6	3.219.338	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3						1	1	2		3	3.395.940	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6				4		1	5	1		6	3.396.094	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14				7		3	10	3	1	14	3.682.909	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1							0	1		1	3.139.031	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1					1		1			1	3.396.094	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1				1			1			1	4.008.792	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5				2		2	4	1		5	4.108.410	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7				1	1	3	5	2		7	4.967.604	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	2				2			2			2	2.518.721	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	1				1			1			1	2.745.633	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	11	6				6			6			6	3.050.711	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2				1			1	1		2	3.219.338	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3				3			3			3	3.395.940	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6				5			5	1		6	3.396.094	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23				18		1	19	3	1	23	3.432.654	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1							0	1		1	4.007.126	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1							0		1	1	4.108.410	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3				1		2	3			3	4.330.023	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7					1	1	2	5		7	4.410.562	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5				2		1	3	2		5	4.967.604	
ENFERMERO	243	20	55				34	4	7	45	8	2	55	3.769.420	
SUBTOTAL			445	2	1	76	175	10	55	0	319	114	12	445	130.638.684
NIVEL TÉCNICO															
TECNICO OPERATIVO	314	09	1							0	1		1	2.169.989	
TECNICO OPERATIVO	314	12	3				1			1	2		3	2.331.778	
TECNICO OPERATIVO	314	14	5				1		1	2	3		5	2.474.130	
TECNICO OPERATIVO	314	15	11				4	1	4	9	2		11	2.487.072	
TECNICO OPERATIVO	314	22	1							0	1		1	2.845.090	
TECNICO AREA SALUD	323	09	5				2			2	3		5	2.169.989	
TECNICO AREA SALUD	323	10	1				1			1			1	2.235.747	
TECNICO AREA SALUD	323	13	25				14		3	17	8		25	2.400.151	
TECNICO AREA SALUD	323	16	3				2			2	1		3	2.539.889	
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2				1			1	1		2	2.169.989	
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4				2			2	2		4	2.235.747	

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

PLAN ANUAL DE VACANTES

GH-PLA-PTH-PP-03 V5

SUBTOTAL			61	0	0	0	28	1	8	0	37	24	0	61	26.059.571	
NIVEL ASISTENCIAL																
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3						3		3			3	1.436.635	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8				1	1	4		6	2		8	1.573.832	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5						2		2	2	1	5	1.574.368	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1				1				1			1	1.625.901	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30				17		5		22	8		30	1.650.328	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2				1		1		2			2	1.683.121	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9				2		4		6	3		9	1.832.955	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12				3	1	3		7	5		12	1.890.502	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4								0	3	1	4	2.022.024	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5					1	3		4	1		5	2.474.130	
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30				3		5		8	13	9	30	1.487.051	
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22				10		4		14	8		22	1.573.832	
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20				2		5		7	12	1	20	1.683.121	
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35				13	1	8		22	13		35	1.775.414	
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6				1				1	5		6	1.964.476	
AUXILIAR AREA SALUD - Auxiliares de Enfermería	412	17	194				70	8	72		150	42	2	194	2.022.024	
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1								0	1	0	1	2.087.784	
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8				3				3	5		8	2.400.151	
SECRETARIO	440	11	12				3		2		5	7		12	1.650.328	
SECRETARIO	440	14	13				6		1		7	6		13	1.832.955	
SECRETARIO	440	17	5				4				4	1		5	2.022.024	
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1								0	1		1	2.022.024	
CONDUCTOR	480	11	1				1				1			1	1.650.328	
SUBTOTAL			427	0	0	0	141	12	122	0	275	138	14	427	41.935.308	
TRABAJADORES OFICIALES																
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IV A	12								6	6	6	12	1.655.119	
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	III A	50								23	23	27	50	1.435.922	
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IVA	34								14	14	20	34	1.654.803	
CONDUCTOR	5155	IVC	47								30	30	17	47	1.777.389	
CELADOR	5160	IIIA	25								6	6	19	25	1.435.922	
SUBTOTAL			168	0	0	0	0	0	0	0	79	79	89	0	168	7.959.155
TOTAL			1124	8	16	78	344	23	185	79	733	365	26	1124	264.274.498	

Fuente: Planta de Personal - Dirección de Gestión del Talento Humano Corte: 31 de diciembre de 2019.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

8. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-08-09	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
2019-01-08	2	Se actualiza la tabla 1: plan de cargos de acuerdo a la información con corte a diciembre de 2018
2019-11-12	3	Se actualiza documento: En cumplimiento a lo establecido con la normatividad vigente
2020-01-10	4	Se actualiza la tabla 1: plan de cargos de acuerdo a la información con corte a diciembre de 2019 En el numeral 7.5, así como se agrega normatividad en el numeral 5, se agregan definiciones en el numeral 4 y se ajusta el alcance en el numeral 3.
2020-01-30	5	Se actualiza la Plantilla, Normatividad y Responsables.

9. BIBLIOGRAFÍA:

- Secretaría del Senado de la República. Ley 909 de 2004. Recuperado de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Decreto 2482 de 2012. Recuperado de www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803. □ Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes. Recuperado de http://www.funcionpublica.gov.co/noticias//asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes?from=2011/10.
- República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.
- Corte Constitucional, Sala Plena, 2003, Sentencia C-681 de 2003, Bogotá: Corte Constitucional.
- Chiavenato, (2009). Gestión del Talento Humano México: Mc Graw Hill
- República de Colombia, Constitución Política (1991)
- Hernández P (2005). La provisión de carrera en Colombia lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el Sector Público.
- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública - Congreso de la República.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública - Presidencia de la República.
- Decreto 1225 de 2005, Provisión de empleos - Congreso de la República.
- Gestor Normativo consultado en:
- <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67636>

10. ANEXOS (Opcional):

No aplica

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	GH-PLA-PTH-PP-03 V5

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 DE 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2020 se aprobó el presente Plan Anual de Vacantes.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Diana Marcela Jiménez Roa	Nombre: Jhon Jairo Vásquez Nombre: Adriana Loaiza Quintero Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
Cargo: Profesional Especializado Gestión del Talento Humano	Cargo: Referente de Planeación Cargo: Profesional Administrativo Cargo: Director Operativo Gestión del Talento Humano (C.) Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 2020-01-30	Fecha: 2020-01-30	Fecha: 2020-01-30	Fecha: 2020-01-30

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2020-01-30.