

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

## PLAN ANUAL DE VACANTES

GH-ATH-PLA-PL-03 V7



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

## 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 Anual de Vacantes 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 2022, a través del nombramiento con diferentes tipos de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2021, 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

**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

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les 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. 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	Pueblo de Colombia

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 4 de 15**



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

**ANUAL DE VACANTES**

**GH-ATH-PLA-PL-03 V7**

		del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. ...”	
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
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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

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	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.

## 6. 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

## 7. CONTENIDO DEL PLAN:

### 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 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, 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

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 6 de 15**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

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).

**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

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 7 de 15**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

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 Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, ha realizado el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa OPEC; en los términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital.

### 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 y en febrero del año 2021 se actualizó y se reportó un total de cuatrocientos setenta y cinco (475) 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.

De acuerdo al Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI” Artículo 63. Trabajo justo en la salud; para la vigencia 2020 se realizó el nombramiento en setenta (70) cargos así: nueve (9) Enfermeros, veinticinco (25) Médicos Generales y treinta y seis (36) Auxiliares Área Salud. Para la vigencia 2021 se realizó el nombramiento en treinta y un (31) cargos así: dos (2) Enfermeros, doce (12) Médicos Generales y Diecisiete (17) Auxiliares Área Salud

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 2022 con corte a diciembre de 2021:

NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	0	0%
ASESOR	0	0%
PROFESIONAL	85	26%
TECNICO	29	8%
ASISTENCIAL	113	34%
TRABAJADORES OFICIALES	106	32%
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>

**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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

## 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 074 del 02 de diciembre de 2020 por Junta Directiva se aprueba la Plataforma Estratégica 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E así:

**VISIÓN:** En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la Prestación de Servicios de Salud con Estándares Superiores de Calidad, Consolidada, sostenible, referente en Investigación, Docencia e Innovación, con Enfoque Diferencial, Territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

**MISIÓN:** La Subred Integrada de servicios de salud Sur del Distrito Capital, presta servicios de salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, Seguridad, fortaleciendo la formación Académica orientada a la Investigación Científica e Innovación, con un Talento Humano Comprometido, Humanizado y Competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros Usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

## OBJETIVOS:

**OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 1:** Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque de Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

**OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 2:** Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.

**OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 3:** Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios.

**OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 4:** Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

**OBJETIVO ESTRATEGICO Nro. 5:** Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

**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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.”

#### **ALINEACIÓN CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES**

El Plan Anual de Vacantes se encuentra alineado principalmente con las siguientes políticas institucionales:

- POLÍTICA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
- POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
- POLÍTICA FINANCIERA.
- POLÍTICA DE PLANEACION INSTITUCIONAL O PLANEACION ESTRATEGICA.
- POLÍTICA DE INTEGRIDAD.
- POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
- POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS
- POLÍTICA DE SEGURIDAD DIGITAL

#### **7.4. INDICADORES:**

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

#### **7.5. SEGUIMIENTO DEL PLAN**

- La Dirección de Gestión del Talento Humano reportará la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, de acuerdo con los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

**TABLA 1. PLAN DE CARGOS - VACANTES**  
**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E**  
**CORTE DICIEMBRE 2021**

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS	Carrera en Comisión		Periodo Fijo	Carrera Administrativa			Trabajador Oficial	VACANTE TEMPORAL PROVISTA CON PROVISIONAL	TOTAL PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL VACIA (Titular en Encargo o Comisión)	TOTAL CARGOS
				C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo	Provisional						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>															
GERENTE ESE	085	09	1			1						1			1
JEFE DE OFICINA	006	05	6		5	1						6			6
DIRECTOR TECNICO	009	05	5		5							5			5
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2		2							2			2
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1		1							1			1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1		1							1			1
SUBGERENTE	090	07	2		2							2			2
<b>SUBTOTAL</b>			<b>18</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>															
ASESOR	105	04	2		2							2			2
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1		1							1			1
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	2		2							2			2
<b>SUBTOTAL</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>															
TESORERO GENERAL	201	19	1		1							1			1
TESORERO GENERAL	201	24	1		1							1			1
MEDICO GENERAL	211	11	55				5		41		7	53	1	1	55
MEDICO GENERAL	211	31	25				13	7	1			21	3	1	25
MEDICO GENERAL	211	31	6				6					6			6
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11				7	1				8	3		11
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61				26	1	6			33	28		61
ODONTOLOGO	214	11	15				8					8	7		15
ODONTOLOGO	214	27	15				8		4			12	3		15
ALMACENISTA GENERAL	215	19	2		1							1	1		2
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	25			22						22	3		25
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66			63						63	3		66

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 11 de 15**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>													
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>							<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>						

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3						2			2		1	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6				2	3				5	1		6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3						1			1	2		3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6				3		1			4	2		6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14				7		3			10	4		14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1									0	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1									0	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1				1					1			1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5				2		2			4	1		5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7				2		3			5	2		7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	2				2					2			2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	1				1					1			1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	11	6				6					6			6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2				1					1	1		2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3				3					3			3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6				5					5	1		6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23				16		1			17	6		23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1									0	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1				1					1			1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3				1		1			2	1		3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7					1	1			2	5		7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5				2		1			3	2		5
ENFERMERO	243	20	55				32	4	16			52	2	1	55
<b>SUBTOTAL</b>			<b>445</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>85</b>	<b>160</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>356</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>445</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>															
TECNICO OPERATIVO	314	09	1									0	1		1
TECNICO OPERATIVO	314	12	3				1					1	2		3
TECNICO OPERATIVO	314	14	5				1		1			2	3		5
TECNICO OPERATIVO	314	15	11				2	1	3			6	3	2	11
TECNICO OPERATIVO	314	22	1									0	1		1
TECNICO AREA SALUD	323	09	5				2					2	3		5
TECNICO AREA SALUD	323	10	1				1					1			1
TECNICO AREA SALUD	323	13	25				14		2			16	9		25
TECNICO AREA SALUD	323	16	3				1					1	2		3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2									0	2		2
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4				1					1	3		4
<b>SUBTOTAL</b>			<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>61</b>

**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.



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**

**ANUAL DE VACANTES**

**GH-ATH-PLA-PL-03 V7**

NIVEL ASISTENCIAL														
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3						2		1	3		3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8			1	1	5				7	1	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5					1		1		2	2	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1			1						1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30			16		5				21	9	30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2			1		1				2		2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9			2		4				6	3	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12			2	1	3				6	6	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4									-	3	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5				1	3				4	1	5
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30			3		4				7	15	30
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22			10		4				14	8	22
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20			1		5				6	13	20
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35			10	1	8				19	16	35
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6									-	6	6
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	194			60	8	116		2		186	6	194
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1									-	1	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8			2						2	6	8
SECRETARIO	440	11	12			3		2				5	7	12
SECRETARIO	440	14	13			4		1				5	8	13
SECRETARIO	440	17	5			4						4	1	5
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1									-	1	1
CONDUCTOR	480	11	1			1						1		1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>427</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>121</b>	<b>12</b>	<b>164</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>301</b>	<b>113</b>	<b>427</b>
<b>TOTAL Empleos Públicos</b>			<b>956</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>304</b>	<b>30</b>	<b>254</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>710</b>	<b>227</b>	<b>956</b>

TRABAJADORES OFICIALES														
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IV A	12						5			5	7	12
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	III A	50						11			11	39	50
CAMILLERO	5150	IVA	34						12			12	22	34
CONDUCTOR	5155	IVC	47						29			29	18	47
CELADOR	5160	IIIA	25						5			5	20	25
<b>TOTAL Trabajadores Oficiales</b>			<b>168</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>106</b>	<b>168</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>1124</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>304</b>	<b>30</b>	<b>254</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>772</b>	<b>333</b>	<b>1124</b>

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 13 de 15**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

**CONSOLIDADO**

NIVEL	N° CARGOS	Libre Nombramiento y Remoción		Periodo Fijo	Carrera Administrativa			Trabajador Oficial	VACANTE TEMPORAL PROVISTA CON PROVISIONAL	TOTAL PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL VACIA (Titular en Encargo o Comisión)	TOTAL CARGOS
		C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo	Provisional						
DIRECTIVO	18	0	16	2	0	0	0	0	0	18	0	0	18
ASESOR	5	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
PROFESIONAL	445	0	3	85	160	17	84	0	7	356	85	4	445
TÉCNICO	61	0	0	0	23	1	6	0	0	30	29	2	61
ASISTENCIAL	427	0	0	0	121	12	164	0	4	301	113	13	427
TRABAJADORES OFICIALES	168	0	0	0	0	0	0	62	0	62	106	0	168
<b>TOTALES</b>	<b>1124</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>304</b>	<b>30</b>	<b>254</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>772</b>	<b>333</b>	<b>19</b>	<b>1124</b>

Fuente: Planta de Personal - Dirección de Gestión del Talento Humano Corte: 31 de diciembre de 2021

**8. BIBLIOGRAFÍA:**

- Secretaría del Senado de la República. Ley 909 de 2004. Recuperado de [www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.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](http://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](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>

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 14 de 15**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>ANUAL DE VACANTES</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-03 V7</b>

## 9. ANEXOS (Opcional):

### ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL VACANTES 2022

## 10. 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.
2021-01-28	6	Se actualiza el numeral 7.1 Plan Anual de Vacantes, se actualiza la tabla 1 del numeral 7.5 correspondiente al plan de cargos de acuerdo a la información con corte a diciembre de 2020. Se actualiza Generalidades y contexto de la entidad. Se adiciona alineación con políticas institucionales.
2022-01-31	7	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-PTH-PP-03). Se actualiza el numeral 7.2 Generalidades y 7.3 Plan Anual de Vacantes, se actualiza la tabla 1 del numeral 7.5 correspondiente al plan de cargos de acuerdo a la información con corte a diciembre de 2021.

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 26 de enero de 2022 se aprobó el presente Plan Anual de Vacantes.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Diana Marcela Jiménez Roa	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control Documental - Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-31	Fecha: 2022-01-31

**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 2022-01-31**  
**MI-SIG-CDO-FT-07 V1** **Página 15 de 15**