

E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ

PLAN DE VACANTES AÑO 2021



*Servir es nuestro compromiso,
humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.*

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1	
		CODIGO: MA1-PBI1	
		FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	

PLAN ANUAL VACANTES 2021

CONTENIDO

1. Objetivo
 - 1.1. Objetivos específicos
2. Alcance
3. Definiciones y abreviaturas
 - 3.1. Empleo público:
 - 3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones
4. Responsabilidades
5. Metodología de provisión
 - 5.1. Metodología de provisión a corto plazo
 - 5.1.1. Selección
 - 5.1.2. Movilidad
 - 5.1.3. Permanencia
 - 5.1.4. Retiro
6. Desarrollo del contenido técnico
 - 6.1. Planta de personal vigente
7. Bibliografía
8. Referencia normativa relacionada

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPALSESQUILÉ- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230
www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	CODIGO: MA1-PBI1	
	FECHA DE EMISION: 26-enero-2021		

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

1. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, en cuanto a:

1. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público 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”.

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPALSESQUILÉ- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE VACANTES 2021 ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO: Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1 FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	
--	--	---

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1) 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.

2) Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección

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

4) 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.

5) Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

En éste orden de ideas es importante aclarar que la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé no cuenta en su planta de personal con los niveles asesor y tecnico

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPALSESQUILÉ- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsequilé@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1 FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	

4. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Líder de Talento Humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquile o a quien haga sus veces bajo el direccionamiento de la Subgerencia de la entidad.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El líder de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo

5.1.1. Selección:

- ✓ Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.
- ✓ La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.
- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPAL SESQUILE- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230
www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE VACANTES 2021 ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO: Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1 FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	
--	--	---

5.1.2. Movilidad:

Otra manera de organizar la provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir o cuando por razones del Servicio y previa expedición del correspondiente acto administrativo se traslada a un funcionario para que de manera transitoria cumpla funciones diferentes a las establecidas en el manual d funciones y competencias

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en la ESE, esos se deberán soportar en dos factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte de la Gerencia.

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPAL SESQUILÉ- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230
www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1	
		CODIGO: MA1-PBI1	
		FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	

- ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

5.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, y el Sistema de Evaluación de Desempeño aplicado en la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, así:

- Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
- Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.1.4. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.



PRINCIPALSESQUILÉ- CUNDINAMARCA
CALLE 5 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: hsesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO: Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1	
	FECHA DE EMISION: 26-enero-2021		

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, con el fin de establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en esta en el transcurso del año 2020 se identificaron cuatro (4) funcionarios de la ESE, que cumplieron la edad de retiro forzoso y se surtió el proceso debido para su retiro

PENSIONADOS 2020							
PERSONAL PLANTA	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	CODIGO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION
Espinel Pachón Mariela	21058056	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	412	NO	SI
Espinosa De Sanchez María Dilsa	20921866	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	407	NO	SI
Cortes Ladino Myriam Lucia	51698280	Asistencial	Carrera administrativa	Profesional	214	NO	SI
Gómez León Dora Lucy	20922311	Administrativo	Carrera administrativa	Administrativa	407	NO	SI

En el transcurso del año se llenaron las vacantes con códigos 412 y 407, y para enero de 2021 se llenan las vacantes de código 214 y 407, todos de manera discrecional por parte de la administración.

Adicionalmente, se identificaron cinco (3) funcionarios en situación de pre pensión, así:

PREPENSION 2020							
PERSONAL PLANTA	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	GRUPO INTERNO DE TRABAJO (años)	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	CODIGO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION
Chauta Rodriguez Nelly Margarita	20922436	Asistencial	Provisionalidad	Asistencial	412	NO	SI
Rodriguez Bernal Martha Judith	20922084	Administrativo	Carrera administrativa	Administrativo	407	NO	SI
Rojas Salamanca Yolanda	21056070	Asistencial	Carrera administrativa	Profesional	214	NO	SI



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO: Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1 FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	

Otros funcionarios cuya situación de retiro es predecible para el mes de febrero de 2021, son los que se encuentran realizando su Servicio Social Obligatorio y son los siguientes:

SSO - 2020							
PERSONAL PLANTA	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	GRUPO INTERNO DE TRABAJO (años)	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	CODIGO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION
Reyes Bautista Maria Alejandra	1072703741	Asistencial	Nombramiento	Profesional	217	NO	NO
Rodríguez Veloza Heidy Lorena	1073534229	Asistencial	Nombramiento	Profesional	217	NO	NO

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen nuevas. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE VACANTES 2021		
	ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	CODIGO: MA1-PBI1	
	FECHA DE EMISION: 26-enero-2021		

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

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

6.1. PLANTA DE PERSONAL VIGENTE

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé cuenta con una planta global de personal aprobada por la Junta Directiva de la entidad la cual responde de manera parcial con los objetivos misionales. Dicha planta está conformada por 17 plazas de las cuales 17 se encuentran ocupadas, dos están en proceso de vacancia definitiva, así 9 cargos corresponden a labores asistenciales y 7 a labores administrativas. La descripción de la misma se encuentra relacionada a continuación:

TALENTO HUMANO ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE									
PLANTA 2020									
PERSONAL PLANTA	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	ESCOLARIDAD	CODIGO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION	FECHA DE POSESION COMO TITULAR DEL EMPLEO (dd/mm/aaaa)
Rodriguez Bernal Martha Judith	20922084	Administrativo	Carrera administrativa	Administrativo	Bachiller	407	NO	SI	02/01/1997
Rojas Salamanca Yolanda	21056070	Asistencial	Carrera administrativa	Profesional	Universidad	214	NO	SI	18/01/1994
Vega Cortes Mariana	20923232	Administrativo	Carrera administrativa	Administrativo	Técnico	407	NO	NO	01/04/1996
Garzón Farfán Javier	80396931	Administrativo	Nombramiento	Directivo	Universidad	90	NO	NO	01/08/2020
Reyes Bautista Maria Alejandra	1072703741	Asistencial	Nombramiento	Profesional	Universidad	217	NO	NO	01/02/2020
Rodriguez Prieto Astrid Yubeli	52114632	Administrativo	Nombramiento	Directivo	Universidad	85	NO	NO	16/05/2020
Rodriguez Vellozo Heidi Lorena	1073534229	Asistencial	Nombramiento	Profesional	Universidad	217	NO	NO	06/02/2020
Alvarado Cabra Nidia Esperanza	39738425	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Bachiller	412	NO	NO	18/04/1996
Chauta Rodriguez Nelly Margarita	20922436	Asistencial	Provisionalidad	Asistencial	Bachiller	412	NO	SI	08/08/1983
Fuentes Jerez Gladys Cecilia	39737929	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	NO	NO	01/06/1995
Panche Medina Luz Helena	20577279	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	NO	NO	04/01/2021
Parra Ballén Nidia Eugenia	39740791	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	NO	NO	01/06/1995
Portilla Florez Diana Carolina	1094243149	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214	NO	NO	04/01/2021
Rodriguez Jimenez Martha Claudia	20759952	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	NO	NO	04/02/2020
Rodriguez Navarrete Diana Constanza	20923931	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	NO	NO	02/03/2020
Rueda Bernal Sandra Teresa	20700307	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	NO	NO	01/04/1996
Ruiz Santana Blanca Rosalba	39740853	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	NO	NO	01/06/1995
Profesional Médico SSO		Asistencial	Nombramiento	Profesional	Universidad	217	DEFINITIVA		
SSO - Enfermera profesional		Asistencial	Nombramiento	Profesional	Universidad	237	DEFINITIVA		



PRINCIPALESQUILÉ- CUNDINAMARCA
 CALLE 6 N° 8- 66 CENTRO

SEDE GACHANCIPÁ- CUNDINAMARCA
 CARRERA 2 N° 6-41 CENTRO

Tel.: (57) 1 8568062 / 311-2305230

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co Email: h-sesquile@cundinamarca.gov.co

Servir es nuestro compromiso, humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE VACANTES 2021 ELABORÓ: Dra. Adriana Paola Ballén Charris - Líder de Talento Humano REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente- APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente Versión: 1 CODIGO: MA1-PBI1 FECHA DE EMISION: 26-enero-2021	
--	--	---

Respecto del Cargo de SSO- Enfermera Profesional, pese a estar creado en la planta de personal de la institución, no puede proveerse por cuanto ha estado vacante por más de dos años y la plaza fue eliminada por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, razón por la que no saldrá a concurso y por consiguiente no puede ser provista. El cargo de SSO- Médico se encuentra en vacancia definitiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proyecta la eliminación de los cargos de la planta global de la entidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

8. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos de La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe “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”.

Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. 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”.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función pública”, Artículos 2, 3, 4.



ASTRID YUBELI RODRIGUEZ PRIETO
GERENTE