

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

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

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

YIDNEY ISABEL GARCIA RODRIGUEZ

Gerente Empresa Social del Estado – Subred Integrada de Servicios de Salud Norte

NANCY STELLA TABARES RAMIREZ

Subgerente – Prestación de Servicios de Salud

ALVARO DE JEUS GALVIS BARRIOS

Subgerente Corporativo (E)

MARIELA ARAQUE PEÑA

Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional

ALVARO DE JESUS GALIS BARRIOS

Jefe Oficina Asesora Jurídica

PAOLA ANDREA MENDEZ HERNANDEZ

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

MARIA EUGENIA RODRIGUEZ NUÑEZ

Jefe Oficina de Calidad

CESAR YOVANY PEREZ RUIZ

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

CARLOS FERNANDO REY RIVEROS

Jefe Oficina de Control Interno

DIANA CAROLINA USSA RUIZ

Jefe Oficina de Sistemas de Información – TIC

CLAUDIA PATRICIA GALAN SUAREZ

Jefe Oficina de Gestión del Conocimiento

FANNY LUCIA RUGELES DE HERNANDEZ

Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano

CLARA YOLANDA PRADA GIL

Director Técnico – Servicio de Hospitalización

ROSSY YANETH PEÑA GARCIA

Director Técnico - Servicios Complementarios

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

PATRICIA ASTRID PEREZ URREGO
Director Técnico – Servicios Ambulatorios

HARVEY NEUTA
Director Técnico – Servicio de Urgencias

SANDRA MARIA BOCAREJO HERNANDEZ
Director Técnico - Gestión del Riesgo en Salud

YANETH SOFIA RODRIGUEZ LEGUIZAMON
Director Administrativo

DIANA CAROLINA CAMELO SANCHEZ
Director Financiero

LIDIA HEMILETH CALA CELIS
Director Operativo – Contratación

DORA ALICIA MARTINEZ PAMPLONA
Director Operativo – Gestión del Talento Humano

YULY ANGELICA LOZANO GUARNIZO
Asesor Gerencia

CLAUDIA MILET MONTOYA BARRERA
Asesor Gerencia

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD	6
4. OBJETIVOS.....	7
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	7
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	8
7. BIBLIOGRAFÍA.....	20

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integra de Servicios de Salud Norte E.S.E, denominado “Modelo de Gestión de lo Humano” se plantea para la vigencia 2020, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Es por esto que establece como una de las dieciséis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define cinco (5) etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano.

Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.”

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano.

Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN ANUAL DE VACANTES”

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y el correspondiente flujo financiero.

Igualmente, permite realizar el procedimiento de selección que se pueda surtir, de 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 presta la E.S.E.

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

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 Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., desarrolla el “Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Por otra parte, es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En este documento se consolida el Plan Anual de Vacantes de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., el cual es liderado y materializado por la Dirección de Gestión del Talento Humano de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2017.

El Plan Anual de Vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se plantea para la vigencia 2020, teniendo en cuenta los requerimientos del Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG y se estructura teniendo en cuenta lo establecido en el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, 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 cuanto a:

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

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Director Operativo de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. o quien haga sus veces.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., plantea como objetivo general Identificar las necesidades del talento humano requerido por la Institución con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.
- Definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello hubiere lugar (vacantes temporales).
- Adelantar los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta permanente de personal de la entidad de manera oportuna.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

5.1. 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”. 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.

5.2. 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.

- 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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

6.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla 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 Director Operativo de Gestión del Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el Plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal 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.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., mediante el cual actualizará el Plan Anual de Vacantes.

6.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

- a. 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Teniendo en cuenta que la Institución aún no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el Procedimiento Identificación, Selección, Reclutamiento del Talento Humano. (TH-P-01-01), diseñado para tal fin en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

- b. Movilidad: Otra de las formas de 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. De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, las características del traslado son las siguientes:

- *Traslado o permuta.*
- *Encargo.*
- *Reubicación*
- *Ascenso*

Artículo 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

En cuanto a los traslados internos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no proceden por tratarse de una Planta Global, en su defecto procede la Reubicación:

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

- c. Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:
- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación Sobresaliente en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

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 concursal 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.
- d. 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.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., 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 Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Historias Laborales de los servidores públicos de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia

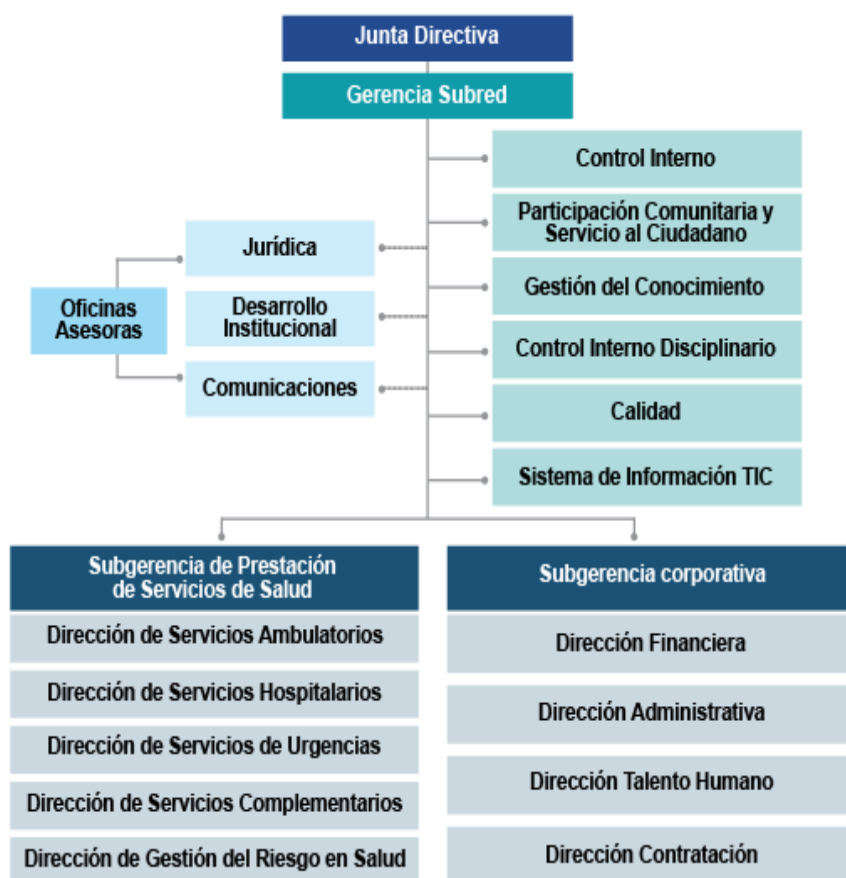
Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan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

6.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo: Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la E.S.E.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

6.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS E.S.E.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUBRED NORTE



6.3. PLANTA DE PERSONAL VIGENTE

A raíz de la expedición del Acuerdo No. 641 de 2016, "Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expiden otras disposiciones", en su artículo 2°, Fusión de Empresas Sociales del Estado fusionó las Empresas Sociales del Estado, Usaquén, Chapinero, Suba, Engativá y Simón Bolívar, adscritas a la Secretaría

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Distrital de Salud de Bogotá, D.C., en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., unificó las Planta de Personal de los Hospitales antes mencionados, mediante Acuerdo 02 de 2016.

Durante el proceso de transición de la fusión de las E.S.E, se elaboraron los actos administrativos, presupuestales y demás trámites necesarios para el perfeccionamiento del proceso de fusión, y se estableció para tal fin un periodo de un (1) año, contado a partir de la expedición del Acuerdo 641 de 2016, periodo que venció el 6 de abril de 2017.

El Acuerdo 009 de 2017 señala que las funciones propias de la Entidad serán cumplidas por la planta de empleos que se describe a continuación:

PLANTA GLOBAL - EMPLEADOS PUBLICOS

Tabla No 1: Planta Global de empleos

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
DESPACHO DEL GERENTE				
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	9	8	1
ASESOR	105	4	8	2
PLANTA GLOBAL				
NIVEL DIRECTIVO				
SUBGERENTE	90	7	8	2
JEFE DE OFICINA	6	5	8	6
DIRECTOR TECNICO	9	5	8	5
DIIRECTOR ADMINISTRATIVO	9	5	8	1
DIRECTOR OPERATIVO	9	5	8	2
DIRECTOR FINANCIERO	9	5	8	1
NIVEL ASESOR				
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	6	8	2
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1	8	1
NIVEL PROFESIONAL				
ENFERMERO	243	20	8	112
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	8	4
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	4	52
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	8	87
MEDICO GENERAL	211	11	4	114
MEDICO GENERAL	211	31	8	28

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

ODONTOLOGO	214	11	4	59
ODONTOLOGO	214	27	8	16
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	216	13	4	8
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	216	29	8	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	8	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	8	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	8	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	19	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	8	6
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	3	8	22
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	8	27
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	8	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	8	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	8	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	8	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	8	25
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	2	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	8	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	8	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	8	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	19	8	3
TESORERO GENERAL	201	19	8	1
NIVEL TECNICO				
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	8	12
TECNICO AREA SALUD	323	9	8	6
TECNICO AREA SALUD	323	10	8	4
TECNICO AREA SALUD	323	13	8	47
TECNICO AREA SALUD	323	14	8	3

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

TECNICO AREA SALUD	323	15	8	1
TECNICO AREA SALUD	323	16	8	1
TECNICO OPERATIVO	314	8	8	3
TECNICO OPERATIVO	314	12	8	10
TECNICO OPERATIVO	314	14	8	6
TECNICO OPERATIVO	314	15	8	16
TECNICO OPERATIVO	314	16	8	3
TECNICO OPERATIVO	314	21	8	4
TECNICO OPERATIVO	314	22	8	6
NIVEL ASISTENCIAL				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	8	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	8	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	8	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	8	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	8	20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16	8	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	8	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	8	6
AUXILIAR AREA SALUD	412	6	8	17
AUXILIAR AREA SALUD	412	8	8	53
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	8	22
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	8	41
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	8	14
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	8	420
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	8	4
SECRETARIO	440	10	8	8
SECRETARIO	440	11	8	12
SECRETARIO	440	14	8	22
SECRETARIO	440	17	8	10
SECRETARIO EJECUTIVO	425	25	8	1

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	8	3
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	6
CONDUCTOR	480	11	8	1
Total planta de empleos públicos				1586

PLANTA GLOBAL TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO DEL EMPLEO	GRADO DEL EMPLEO	Total
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	24
CELADOR	5160	IIIA	16
CONDUCTOR	5155	IVC	45
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES (CAMILLERO)	5110	IVA	9
	5150	IVA	40
OPERARIO SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	81
		IIIB	7
Total			222

6.4. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

6.4.1. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES. Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

6.4.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS: Planta de Personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Con relación a estos dos aspectos, permanentemente se realiza la actualización de la Planta de Personal, derivada de las diferentes novedades reportadas, inherentes a los Procesos que se derivan de la Estructura Organizacional de la E.S.E. A 31 de diciembre de 2019, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Tabla No 2: Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	18	17	1	8	9	0	1
ASESOR	5	5	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	725	488	237	441	47	216	21
TÉCNICO	122	77	45	37	40	25	20
ASISTENCIAL	716	420	296	330	90	241	55

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

TRABAJADORES OFICIALES	222	101	121	51	50	30	91
TOTAL	1808	1108	700	867	241	512	188

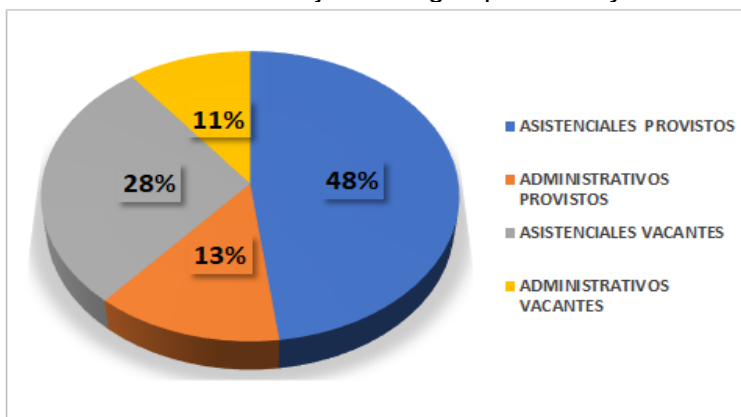
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 61.28% (1108) se encuentran provistos y el 38.72% (700) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos ochocientos sesenta y siete (867) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 78.25% y doscientos cuarenta y uno (241), a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 21.75%.

De los empleos vacantes quinientos doce (512) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 73.12% y ciento ochenta y ocho (188) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 26.86%.

Grafica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes

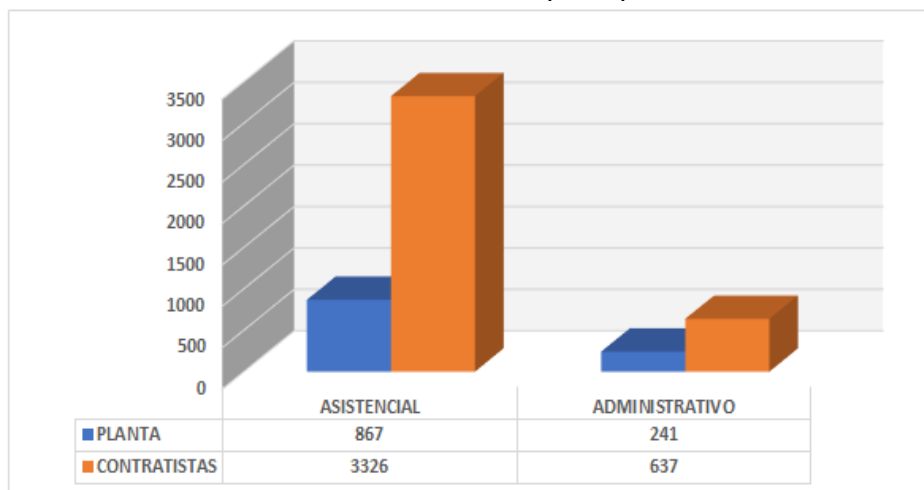


Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2019, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de cinco mil setenta y un (5071) colaboradores, de los cuales, mil ciento ocho (1108) son funcionarios de Planta, lo que corresponde al 21,85%, y tres mil novecientos sesenta y tres (3963) son Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, lo que corresponden al 78.15% de la población laboral de la E.S.E. Del total de la población el 82.69% realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 17.31% de tipo administrativo.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 2: Total por Tipo.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Del total de los colaboradores se tiene por género 68.53% (3475) corresponden al sexo femenino y el 31.47% (1596) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas OPS

Grafica No 3: Total por género al interior de la Institución.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Caracterización por edad los servidores públicos

Entre los rangos de edad de los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales, los porcentajes más significativos se encuentran entre 56 - 60 años (29.06%), y entre 51 - 55 años (24.73%), que en total corresponde al 53.79% (596 personas) del total de la Planta de Personal. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

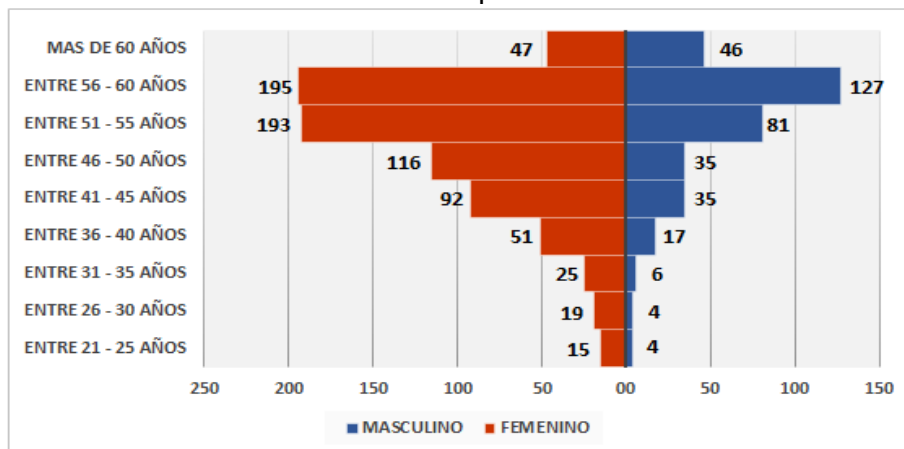
	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Tabla No 3: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 21 - 25 AÑOS	19	1.71%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	23	2.08%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	31	2.80%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	68	6.14%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	127	11.46%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	151	13.63%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	274	24.73%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	322	29.06%
MAS DE 60 AÑOS	93	8.39%
TOTAL	1108	100%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Grafica No 4: Caracterización por edad Planta de Personal



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Caracterización por edad Contratistas por Orden de Prestación de Servicios

Entre los rangos de edad de las personas que desarrollan actividades como Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, los porcentajes más significativos se encuentran entre 26 - 30 años (20.01%), y entre 31 - 35 años (18.14%), que en total corresponde al 38.15% (1512 personas) del total de los Contratistas por Orden de Prestación de Servicios. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

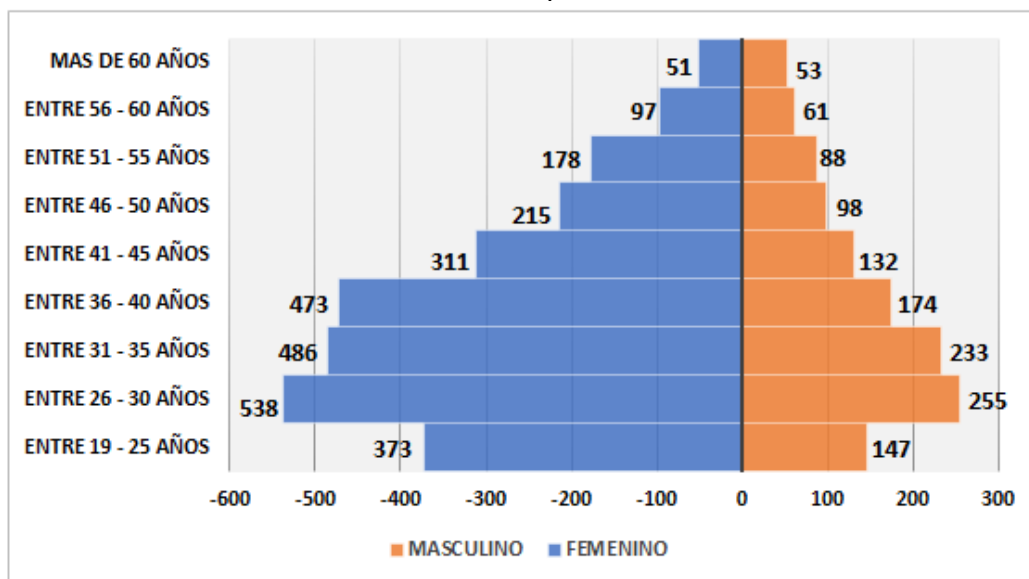
	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

Tabla No 4: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS.

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 19 - 25 AÑOS	520	13.12%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	793	20.01%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	719	18.14%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	647	16.33%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	443	11.18%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	313	7.90%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	266	6.71%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	158	3.99%
MAS DE 60 AÑOS	104	2.62%
TOTAL	3963	100%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Grafica No 5: Caracterización por edad Contratistas OPS.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

7. BIBLIOGRAFÍA

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

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 “Artículo 2.2.22.3.

Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.

Decreto 648 de 2017

Capítulo 2. Vacancia de los empleos

Capítulo 3. Forma de provisión de los empleos

Capítulo 4. Movimientos de personal

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO: AP-TH-PL-05-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 21
		FECHA: 27/01/2020

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Realizada por
1	30/01/2019	Creación	Nombre: Helvia Lucía Restrepo de Peña Cargo: Profesional Especializado
2	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020	Nombre: Alicia Martínez - Helvia Restrepo Cargo: Directora Gestión de Talento Humano Profesional Especializado

Elaboró:	Revisó:	Aval técnico de normalización:	Aprobó:
Nombre: Álvaro de Jesús Galvis Barrios	Nombre: María Eugenia Rodríguez	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Yidney Isabel García Rodríguez
Cargo: Subgerente Corporativo (E)	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Profesional Gestión Documental	Cargo: Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE
ORIGINAL FIRMADO			