

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2020

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 12
		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

PATRICIA ASTRID PEREZ URREGO

Director Técnico – Servicios Ambulatorios

HARVEY NEUTA

Director Técnico – Servicio de Urgencias

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	7
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	8
7. BIBLIOGRAFÍA.....	11

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 12
		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 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 DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS”

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

En este contexto, el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal que requiere para la vigencia 2019, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

Lo anterior enmarcado en la Ley 909 de 2004 que establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

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

Para determinar las necesidades de talento humano y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad., se tuvo en cuenta:

- La Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- La 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.

3. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en todas las dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, y comprende:

- 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.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la cantidad y calidad del personal que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., requiere para la vigencia fiscal 2019, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

4.1. 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 forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

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.
- 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.
- 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 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

6.1. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

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

6.1.2. **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 1: Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTALD E EMPLE OS	PROVIST OS	VACANT ES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVIST OS	PROVIST OS	VACANT ES	VACANT ES
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
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

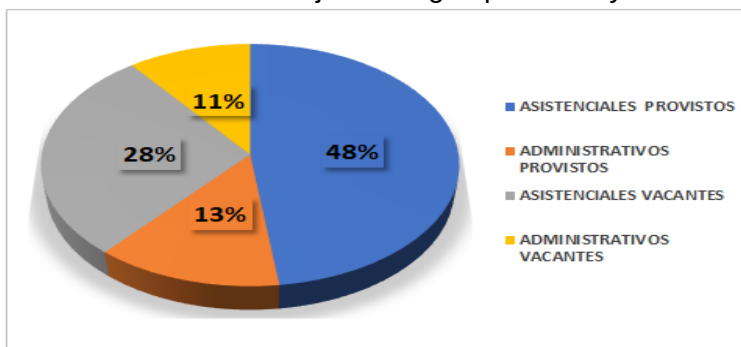
La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 61.28% (1108) se encuentran provistos y el 38.72% (700) se encuentran vacantes.

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%.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



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.

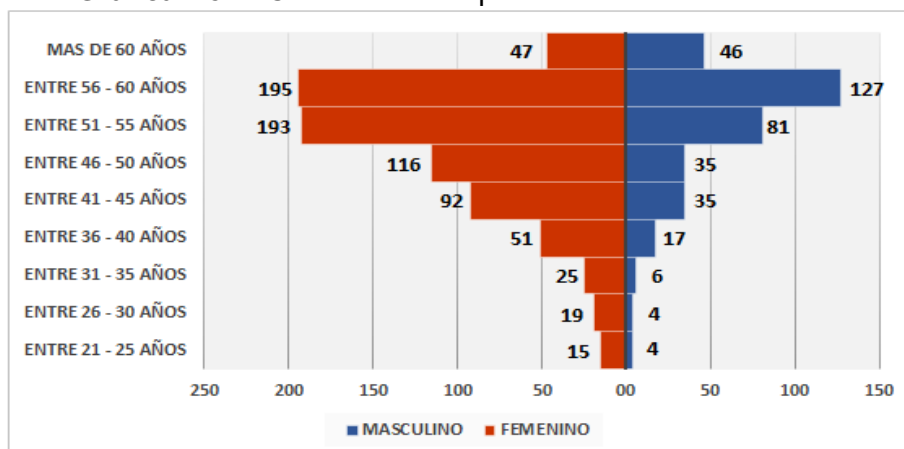
Tabla No 2: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 4: Caracterización por edad Planta de Personal



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

Dando cumplimiento a lo establecido a la normatividad vigente, con periodicidad mensual se remite la información a los diferentes entes externos, en las diferentes matrices determinadas para el reporte de información y según corresponda:

- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (Informe SIDEAP)
- Secretaria Distrital de Salud (Informe SIDEAP - Plan de Cargos)

6.2. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO.

Durante la vigencia 2018 se definieron las actividades y las etapas de planeación del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para un periodo de tiempo, asegurando que se seleccione y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano que se requiere para cumplir con su objetivo institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, de gestión y financieros.

Lo anterior consiste en recopilar la información necesaria para que en función de los objetivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se suplan las necesidades de talento humano, y por esta medición definir los diferentes Planes y Programas a estructurar y ejecutar por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, integrando las diferentes políticas institucionales.

Todo esto en virtud del mejoramiento de la calidad de la prestación del servicio al cliente interno y externo, para ello se realizaron las siguientes acciones:

- Se diseña matriz para la recolección de la información del total de los colaboradores y se ingresan el total de los datos de los colaboradores activos.
- Se realizan diferentes mesas de trabajo para el análisis de la información con las personas encargadas o delegadas por cada uno de los Jefes de Oficina y Directores de los diferentes procesos Institucionales, con los procesos con los cuales no se logró articular mesa de trabajo se solicitó la información por medio electrónico.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

- Se realiza el consolidado en la matriz diseñada para tal fin, en la tabla se muestra los resultados por dependencias estructurales y funcionales.

De igual manera se construyó el instructivo con la forma y los criterios para el desarrollo de la actividad, el cual de una forma variable permitirá medir la cantidad de recurso humano necesario para la correcta prestación de los servicios institucionales. El total de esta información se encuentra con corte a septiembre de 2018.

Los archivos mensuales del estado de la planta de personal, se envían por correo electrónico al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del aplicativo SIDEAP.

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

Artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- 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.”

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CODIGO: AP-TH-PL-04-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 12
		FECHA: 27/01/2020

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

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	Nombre: María Eugenia Rodríguez	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Yidney Isabel García Rodríguez
Cargo: Subgerente Corporativo (E)	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE
ORIGINAL FIRMADO			