

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

PLAN ANUAL DE VACANTES

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

SUBGERENCIA CORPORATIVA

DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. JUSTIFICACION
3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL
 - 3.1. CARGOS PROVISTOS EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE FORMALIZACION, DIGNIFICACION Y ACCESO PUBLICO AL EMPLEO, VIGENCIA 2020 – 2022
4. ORIENTADORES ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
 - 4.1. MISION
 - 4.2. VISION
 - 4.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS
 - 4.4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES
 - 4.5. POLITICAS INSTITUCIONALES
 - 4.6. POLITICA DISTRITAL DE TALENTO HUMANO
 - 4.7. MAPA DE PROCESOS
 - 4.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 - 4.9. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO
5. OBJETIVOS
 - 5.1 OBJETIVO GENERAL
 - 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES
 - 6.1. METODOLOGIA
 - 6.2. CARGOS VACANTES A PROVEER EN LA VIGENCIA 2023
7. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD
 - 7.1. ALCANCE
 - 7.2. RESPONSABILIDAD
8. GLOSARIO
9. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integra de Servicios de Salud Norte E.S.E., se plantea para la vigencia 2023, 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 a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal, con la visión organizacional y de esta manera fomentar la transformación cultural, propiciando ambientes de trabajo sanos y seguros, como lo establece la Política Institucional de Talento Humano

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.

En el Plan de Desarrollo de Bogotá D.C. para el período constitucional comprendido entre el 01 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2024, denominado: “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

del Siglo XXI” se propone a los bogotanos, como soporte y eje central de su gestión, el avanzar bajo la sombrilla de un nuevo contrato social y ambiental para el Siglo XXI como un acuerdo entre el mercado, el Estado y la ciudadanía para cuidar a quienes están más desprotegidos especialmente las mujeres, las niñas, los niños, los jóvenes, los adultos mayores, y las personas en situación de discapacidad, discriminación o exclusión, basado en la cooperación de la ciudadanía, la convivencia y el entendimiento mutuo, el trabajo en equipo, la confianza y la legitimidad con sus autoridades, en la inclusión social, productiva y política, con el cual se transforme a Bogotá D.C. convirtiéndola como una ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente que asegure que Bogotá y su región sean un ejemplo nacional y global de cultura ciudadana y desarrollo humano, incluyente y sostenible.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Administración Distrital, el artículo 63 del Plan de Desarrollo ya mencionado, dentro del denominado trabajo justo en la salud, señala:

“Para efectos de la ejecución eficiente y la estabilidad laboral de los trabajadores de la salud del Distrito que realizan actividades misionales en las entidades públicas de prestación de servicios de salud, se diseñará e implementará una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático del empleo que incluya:

- *Asignar progresivamente las plantas creadas vigentes que se encuentren vacantes de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y para la provisión de los cargos en provisionalidad se realizarán mecanismos meritocráticos con pruebas internas que prioricen a los contratistas actuales.*
- *Realizar vínculos contractuales que comprometan un período no menor a dos (2) vigencias futuras anuales, en los casos donde el análisis de la necesidad de duración del servicio que se requiera.*

Paragrafo1. Las entidades públicas de servicios en salud del Distrito Capital deberán planear el presupuesto para consolidar la contratación haciendo uso de vigencias futuras anuales, para lo cual realizarán las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes.

Parágrafo2. Se realizará además un estudio de cargas laboral para determinar el estado actual de la planta de personal, que incluya los costos y las rutas de la formalización laboral del personal misional de salud dentro de las entidades públicas del sector y su implementación progresiva de acuerdo con la disponibilidad presupuestal anual”

De igual manera, el Plan Territorial de Salud de Bogotá 2020 - 2024 “Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI, contempla:

“Numeral 8.3.4.1. Programa: Gestión Pública Efectiva La Secretaría Distrital de Salud, para el ejercicio de su función rectora y el desarrollo de sus capacidades políticas, técnicas y operativas hará uso de

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

herramientas de gestión innovadoras, tecnológicas, investigativas, eficientes y articuladas, que contribuyen desde la gestión a la reducción de trámites, en el mejoramiento de las condiciones de cuidado, sostenibilidad e inclusión en la vida y la salud de la población de la ciudad, a través de la implementación del modelo de atención en salud. y consolidación de la historia clínica digital. Las metas evaluables para el programa son:

En Autoridad Sanitaria Territorial

- A 2024 avanzar en la dignificación laboral del Talento Humano en el sistema distrital de salud implementando acciones que promuevan el bienestar. (Llegar a 1.500 funcionarios en planta) (Meta Trazadora del Plan de Desarrollo).*
- A 2022 adelantar la revisión y actualización de la plataforma estratégica de la Entidad acorde con el nuevo modelo de salud incluyente, sostenible, participativa y diferencial.*
- A 2024 garantizar el 100% de los recursos humanos, técnicos y financieros con criterios de eficiencia y eficacia para desarrollar las acciones delegadas a la Secretaría Distrital de Salud en los procesos de apoyo conforme la normatividad que la regula.*
- A 2024 diseñar e implementar (1) un programa de educación toma de decisiones y producción de conocimiento para la vida y la salud por y para los ciudadanos. (...)*
- A 2024 diseñar una "Política distrital de ciencia, tecnología e innovación para la vida, la salud y el bienestar" en la ciudad con la academia, la empresa y la ciudadanía. (...)"*

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., previo cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia

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	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

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., vigencia 2023, 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 2023, 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. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL DE LA PROVISION DE VACANTES

La Ley 1960 del 27 de junio de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo primero señala:

“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...)."

El artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 del 26 de mayo del año 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, establece:

"Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado."

El artículo 1º del Decreto 4968 del 27 de diciembre del año 2007, que modifica el Decreto 1227 2005, señala:

"(...) El nombramiento provisional procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos y el perfil para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada (...)"

El artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo del año 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, señala que los requisitos de que trata el citado decreto no podrán ser disminuidos ni aumentados. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de equivalencias.

De las anteriores premisas normativas se deriva que:

- El encargo en empleos de carrera administrativa, sólo es predicable respecto de servidores titulares de derechos de carrera. Dicho derecho en ningún caso se extiende a servidores nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza;
- El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, no sea posible proveerlos por dichos medios;
- En materia de provisión transitoria será preferente el agotamiento de la figura del encargo;

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

- d. El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y, una facultad discrecional que, a falta de aquellos, se podrá agotar respecto de los servidores de carrera que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma;
- e. Sólo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.

El estudio se realiza, además, amparado en los principios de transparencia, imparcialidad, igualdad, mérito, eficacia, economía y publicidad y en especial los principios de la función administrativa contemplados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y artículo 3 de la ley 489 de 1998.

Como quiera que el encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, se analizó la planta de empleos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para determinar el empleado en quien recae el respectivo derecho preferencial cumpliendo a cabalidad los siguientes requisitos:

- a) Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente,
- b) Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia,
- c) Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar,
- d) Que no tenga sanción disciplinaria en el último año,
- e) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

De este contexto normativo se desprende que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no realiza procesos de selección que incluya el mérito para proveer empleos, en tanto que, no se tiene la competencia necesaria para realizar este tipo de trámites, la misma reside en la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, como quedó señalado.

Sin embargo, corresponde decir que, el señor Gerente en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, haciendo uso del factor discrecional del que goza y como garantía de la promoción del trabajo justo, según lo dispuesto en el artículo 63 del Plan de Desarrollo Distrital vigente, desarrolló una estrategia de formalización, dignificación y acceso público al empleo, lo cual implica realizar un estudio para determinar los empleados de carrera administrativa con derecho preferencial al encargo y aplica una metodología con unos criterios bien definidos para determinar las personas vinculadas por contrato

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

de prestación de servicios que fueron nombradas en provisionalidad en las distintas disciplinas académicas.

El proceso se viene adelantando desde la vigencia 2020, observando garantías de imparcialidad, transparencia y equidad, pero no bajo la óptica de un proceso de selección o concurso de méritos, cuyo mecanismo de selección para el ingreso al servicio público en los empleos de carrera administrativa, reiteramos recae en la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Por disposición constitucional y legal.

El espíritu de esta iniciativa busca suplir parte de las necesidades del servicio de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y de antemano, garantizar la consolidación de su equipo de trabajo, como ya se dijo, bajo los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad, con el fin de dignificar y formalizar a un gran número de personas vinculadas por prestación de servicios, representando un ingreso digno y de protección social que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico.

Los criterios empleados en la estrategia son los siguientes: cumplimiento de requisitos mínimos, antigüedad, concepto del supervisor de contrato en el servicio correspondiente, condición de madre o padre cabeza de familia y discapacidad, para lo cual, no fue necesario que los contratistas se postularan, sino que se utilizó como herramienta para la obtención de la información el SIDEAP, que es el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública, el cual se constituye en un instrumento integral de almacenamiento de información de los servidores y contratistas de las entidades del Distrito Capital, que mediante el análisis de las condiciones sociales, económicas y educativas de los funcionarios y las estructuras organizacionales de las entidades, busca la formulación de políticas que garanticen la planificación, el desarrollo y la gestión del talento humano en las entidades del Distrito Capital.

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*

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

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.

- a. 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 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 11 DE 37
			FECHA: 31/01/2022

- a. 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.

3.1. CARGOS QUE SE HAN PROVISTO EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN, DIGNIFICACION Y ACCESO PULBICO AL EMPLEO. VIGENCIA 2020 – 2022

Informe Formalización Laboral - Vigencias 2020 - 2022

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	PERFIL	DERECHO PREFENTE	EN PROVSIONALIDAD	TOT AL	VIGENCIA
MEDICO GENERAL	211	11	MEDICO	0	18	18	2020
ODONTOLOGO GENERAL	214	11	ODONTOLOGO	0	3	3	2020
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	TERAPEUTA RESPIRATORIO	1	3	4	2020
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	PSICOLOGO	4	0	4	2020
			BACTERIOLOGO	0	2	2	2020
			TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	1	1	2020
			FISIOTERAPEUTA	0	3	3	2020
			NUTRICIONISTA	0	1	1	2020
ENFERMERO	243	20	ENFERMERO	5	23	28	2020
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	AUXILIAR DE ENFERMERIA	0	59	59	2020
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	PEDIATRIA, GINECOLOGIA, ORTOPEDIA, CIRUGIA GENERAL, CIRUGIA PLASTICA, PSIQUIATRIA, UROLOGIA, ANESTESIOLOGIA, MEDICINA INTERNA	2	8	10	2021
MÉDICO GENERAL	211	11	MEDICO	0	10	10	2021
ENFERMERO	243	20	ENFERMERO	2	3	5	2021
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	17	AUXILIAR DE ENFERMERIA	0	45	45	2021
TOTAL				14	179	193	

	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 12 DE 37
			FECHA: 31/01/2022

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	PERFIL	DERECHO PREFERENTE	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL	VIGENCIA
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	OFTALMOLOGO	0	1	1	2022
MEDICO GENERAL	211	11	MEDICO	0	5	5	2022
ODONTOLOGO GENERAL	214	11	ODONTOLOGO	0	3	3	2022
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	ENFERMERO ESPECIALISTA	2	0	2	2022
ENFERMERO	243	20	ENFERMERO	0	7	7	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	TERAPEUTA RESPIRATORIO	1	3	4	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	BACTERIOLOGO	0	1	1	2022
TÉCNICO AREA SALUD	323	13	SANEAMIENTO AMBIENTAL	0	4	4	2022
TÉCNICO AREA SALUD	323	14	IMÁGENES DIAGNOSTICAS	1	0	1	2022
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	17	18	2022
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	AUXILIAR DE LABORATORIO	0	1	1	2022
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	AUXILIAR CONSULTORIO ODONTOLOGICO	0	2	2	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	PSICOLOGO	1	0	1	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	ADMINISTRATIVO	1	0	1	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	ADMINISTRATIVO	4	0	4	2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	INGENIERO AMBIENTAL	1	0	1	2022
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	ABOGADO	1	0	1	2022
TRABAJADOR OFICIAL					6	6	2022
TOTAL				13	50	63	

4. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

4.1. MISION

Somos una Empresa Social del Estado innovadora y socialmente responsable, que presta servicios de salud integrales y de calidad, con participación activa en la formación del talento humano y desarrollo de la docencia y la investigación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

4.2. VISION

Para el 2030, la Subred Norte será reconocida como la Empresa Social del Estado, líder en la prestación de servicios asistenciales de excelencia, centrada en la persona, con atención humanizada, a través de la formación del talento humano asistencial y administrativo de alta calidad, inspirada por la docencia, la investigación y el desarrollo. Tendremos un modelo de gestión económico, ambientalmente sostenible, generador de equidad y legitimidad institucional.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- A. Modernización Empresarial de la Subred Norte. Perspectiva
 1. Fortalecer la línea de gestión empresarial operacional – Productividad
 2. Desarrollar línea de gestión institucional – Competitividad
 3. Desarrollar línea de gestión ambiental – Sostenibilidad
- B. Perspectiva Financiera
 4. Lograr la sostenibilidad financiera de la Subred Norte E.S.E.
- C. Perspectiva Cliente
 5. Incrementar nivel de fidelización y satisfacción de los usuarios
 6. Desarrollar línea de gestión social – Legitimidad
 7. Diversificación portafolio de servicios
 8. Incrementar portafolio de clientes
- D. Perspectiva Procesos
 9. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud
 10. Implementar sistemas integrales de gestión en la Subred Norte E.S.E.
- E. Perspectiva de Innovación y Aprendizaje
 11. Generar y difundir crecimiento científico en salud
 12. Fortalecer competencias del Talento Humano con énfasis en docentes y estudiantes
 13. Fortalecer el sistema de información y comunicaciones

4.4. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Las normas fundamentales que guiarán el ejercicio del servicio público, la conducta de la gestión institucional y sus funcionarios, y además harán parte del Código de Integridad, son:

4.4.1. Principios

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público
- Comportamiento Ético
- Transparencia y Rendición de Cuentas
- Inteligencia y Acción Colectiva
- Corresponsabilidad Social
- Interdependencia e Integración

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.4.2. Valores

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- Creatividad – Innovación: Tengo la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales.
- Equidad - Pluralidad: Actúo con justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad y diversidad de la sociedad y la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

4.5. POLITICAS INSTITUCIONALES

Las políticas institucionales, constituyen las directrices con las cuales la alta dirección define el marco de actuación que orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos:

Grupo Políticas Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

4.5.1. Política de Talento Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, nos comprometemos a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal, con la visión organizacional y de esta manera fomentar la transformación cultural, propiciando ambientes de trabajo sanos y seguros.

4.5.2. Política de Integridad

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., estamos comprometidos con la construcción de capital social y generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. Lo que se traduce en el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

4.5.3. Política de Planeación Institucional.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a identificar las capacidades de la entidad para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados que debe conseguir para la generación de valor público. Para ello, adelantará diagnósticos de capacidades y entornos, identificará el conocimiento tácito y explícito de la entidad, sus capacidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, identificará las redes de conocimiento, analizará el contexto interno y externo de la entidad para la identificación de los riesgos y formulará los planes institucionales respectivos.

4.5.4. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., estamos comprometidos con que la programación presupuestal de la entidad, debe estar acorde con los lineamientos que imparte la Secretaría Distrital de Hacienda y que el presupuesto es el instrumento esencial para la operación del Modelo de atención en salud, por tanto, su preparación será realista y técnica garantizando la correspondencia entre los ingresos, los gastos y el establecimiento de lo previsto en los planes institucionales. A su vez, para una eficiente ejecución del gasto público se compromete a ejercer un permanente y efectivo control administrativo, seguimiento y evaluación, para soportar decisiones y tomar medidas correctivas en caso de ser necesario.

4.5.5. Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a trabajar en el diseño o rediseño adecuado que realmente requiere la institucionalidad, lo que implica revisar técnicamente si la arquitectura institucional es la más adecuada, bajo los preceptos de la eficiencia, la productividad y la generación de valor público. De otra parte, atendiendo a los lineamientos de la Carta Iberoamericana

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

de la Calidad (CLAD: 2008), existe un compromiso de adoptar la gestión por procesos permitiendo la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público, los resultados y teniendo en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública.

4.5.6. Política de Gobierno Digital

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a tener en cuenta la tecnología para apoyar la ejecución de los procesos, el manejo y seguridad de la información y de los sistemas de información, los servicios de soporte tecnológico y en general, el uso de medios electrónicos para una gestión efectiva de la entidad, soportados en potencializar las capacidades institucionales, donde el uso eficiente del papel, la gestión de los documentos electrónicos vinculados a las políticas de gestión documental, la automatización de procesos y procedimientos y la racionalización administrativa, será parte integral de esta política.

4.5.7. Política de Seguridad Digital

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete fortalecer las capacidades de la entidad para enfrentar las amenazas que atentan contra la defensa y seguridad nacional en el ámbito cibernético (ciberseguridad y ciberdefensa), creando un ambiente y unas condiciones para brindar protección en el ciberespacio. Para ello, trabajará de forma coordinada con las instancias distritales y nacionales, brindará capacitación especializada en seguridad de la información y adelantar la adhesión a la legislación y a los diferentes instrumentos internacionales que sobre ciberseguridad y ciberdefensa se establezcan en el país.

4.5.8. Política de Defensa Jurídica

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a proteger los intereses litigiosos en las diferentes actuaciones judiciales a fin de reducir la responsabilidad patrimonial. En todo momento debe defender los derechos e intereses del Distrito, en particular, de nuestra entidad en los procesos judiciales en que sea parte en temas atinentes a la función pública, a través de intervenciones oportunas y pertinentes.

4.5.9. Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción.

Para garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública las entidades tienen la obligación de divulgar activamente la información pública sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información pública (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.5.10. Política de Servicio al Ciudadano con Enfoque Diferencial.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a garantizar el derecho de la ciudadanía a una vida digna, aportar en la superación de las necesidades sociales, la discriminación y la segregación como factores esenciales de la pobreza y desarrollar atributos del servicio como: recibir de las entidades públicas distritales un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, que permita satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida.

4.5.11. Política de Racionalización de Trámites

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos con simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con la empresa social del estado.

4.5.12. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, está comprometida con diseñar, mantener y mejorar espacios que garanticen la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento) en el marco de lo dispuesto en artículo 2 de la Ley 1757 de 2015. Dentro de los espacios de participación se incluyen aquellos que faciliten el ejercicio del control social y la evaluación ciudadana, a través de procesos permanentes de rendición de cuentas que se garantizan durante todo el ciclo de la gestión pública.

4.5.13. Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a desarrollar una cultura organizacional cimentada en que la verificación permanentemente de la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos, correspondan con lo programado en la planeación institucional, a través de la medición en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, para garantizar el logro de los resultados previstos, e identificar con mayor precisión las oportunidades de mejora que se deban emprender.

4.5.14. Política de Gestión Documental.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos con una adecuada gestión de los documentos que soportan la información (física, electrónica, audiovisual, entre otros), buscando mayor eficiencia administrativa en la gestión documental; la defensa de los derechos (de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado); la promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y atención de contingencias; la

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

participación activa de la ciudadanía en la gestión y a través del control social; el gobierno electrónico; así como la protección del patrimonio documental del país.

4.5.15. Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, está comprometida con la transferencia, apropiación, utilización y generación del conocimiento, de modo que se convierta en una herramienta para fortalecer las competencias del talento humano en salud, promoviendo la investigación, la innovación, la educación continuada, mediante las alianzas estratégicas con instituciones educativas, de tal manera que contribuya al mejoramiento de la prestación del servicio y la satisfacción de los usuarios.

4.5.16. Política de Control Interno.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, garantizando un adecuado ambiente de control y asignando el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

4.5.17. Política de Mejora Normativa

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, a fin de lograr que las normas expedidas por la institución, revistan los parámetros de calidad técnica y jurídica y resulten eficaces, eficientes, transparentes, coherentes y simples, en aras de fortalecer la seguridad jurídica y un marco regulatorio y reglamentario que facilite el emprendimiento, la competencia, la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social.

4.5.18. Política de Gestión de la Información Estadística.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos a mejorar continuamente la producción de la información estadística aplicando los mecanismos establecidos para asegurar la disponibilidad, la calidad, la accesibilidad y el uso de la información estadística.

Grupo Políticas Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud - SOGCS

4.5.19. Política de Prestación de Servicios

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a implementar un modelo de salud integral, centrado en el paciente y su familia, que comprende actividades de promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, acorde a las condiciones específicas de la población sin discriminación alguna, con el objetivo de lograr la satisfacción de sus expectativas.

4.5.20. Política de Seguridad del Paciente

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a prestar servicios de salud seguros al usuario y su familia fomentando la cultura de la seguridad, el reporte no punitivo, la identificación y gestión de los riesgos encaminada a prevenir y minimizar la ocurrencia de eventos adversos e incidentes.

4.5.21. Política de Humanización del Servicio

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a brindar un trato humano, cortes y cálido al usuario, su familia y al cliente interno en todos sus procesos; respetando sus derechos, autonomía, privacidad y dignidad, fomentando una comunicación asertiva.

4.5.22. Política de Gestión y Administración del Riesgo.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la gestión integral de sus riesgos, de tal forma que se prevengan o minimice su impacto, para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, analizar, valorar, priorizar y administrar los riesgos propios de la operación, acogiendo una autorregulación institucional.

4.5.23. Política de Responsabilidad Social.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a desarrollar una gestión socialmente responsable, soportada en sus principios y valores, que contribuya a mejorar el impacto social, económico y ambiental en sus diferentes grupos de interés.

4.5.24. Política de Gestión de la Tecnología

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, nos comprometemos a gestionar permanentemente la tecnología, mediante un proceso racional de adquisición, mantenimiento, recambio y disposición final, dando respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y colaboradores.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.5.25. Política Ambiente Físico Seguro

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a brindar una infraestructura segura y amigable para los usuarios y los colaboradores, garantizando espacios libres de humo, de contaminación visual y auditiva que puedan afectar el desarrollo de las actividades, la atención y salud de los usuarios y de nuestros colaboradores.

4.5.26. Política de Gestión Ambiental.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a prevenir la contaminación y disminuir los impactos ambientales generados en el desarrollo de todos sus procesos, buscando la mejora continua, mediante el uso eficiente de sus recursos, la responsabilidad social y el desarrollo de los programas ambientales; dando cumplimiento constante a los objetivos, metas y a la normatividad ambiental vigente.

4.5.27. Política de Gestión de la Información y Comunicaciones

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a gestionar la información como un activo valioso que se desarrollará integralmente, garantizando la confiabilidad, veracidad, transparencia y seguridad de la misma, permitiendo la toma de decisiones basada en el análisis de datos en todos los niveles y generando una comunicación asertiva dentro de la organización y adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor.

4.5.28. Política de Calidad y Mejoramiento Continuo

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos en gestionar el mejoramiento continuo y sostenible de los procesos institucionales, centrados en el paciente, la familia y el cliente interno, en forma efectiva y eficiente basados, en estándares superiores de calidad.

4.5.29. Política de Referenciación

En búsqueda del mejoramiento continuo en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a realizar ejercicios sistemáticos de comparación con las mejores prácticas del sector y otros sectores que aporten innovación, incorporando aquellas estrategias que generen valor agregado a los procesos institucionales y mejoren la prestación del servicio.

4.5.30. Política de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación de

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. en desarrollo de su objeto social, se compromete a colaborar armónicamente con las demás Entidades del Estado en la generación de

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

procedimientos de prevención y detección del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo que permitan establecer una metodología de medición, evaluación y control del riesgo inherente al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

4.5.31. Política de Acceso a la Historia Clínica

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a mantener la custodia, Integridad y disponibilidad de la información contenida en la historia clínica de sus usuarios a través de la identificación y mitigación de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta con el objetivo de asegurar el adecuado acceso y propender por el establecimiento de una cultura de seguridad en el manejo de la historia clínica.

4.5.32. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como prestadora de servicios de salud, consciente de su responsabilidad social, se compromete a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para proporcionar condiciones laborales seguras y saludables que permiten prevenir las lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo, eliminando los peligros identificados o reduciendo sus riesgos, así como de los eventos de emergencia o desastre que se puedan presentar, mediante un proceso de mejora continua y con cobertura a todos los centros de trabajo, servidores públicos y grupos de interés.

4.5.33. Política de Protección a Colaboradores frente a Comportamientos Agresivos y Abusivos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como prestadora de servicios de salud, se compromete a entregar a los colaboradores que están de cara a la ciudadanía y las áreas de servicio al ciudadano, elementos que faciliten la atención asertiva en el ámbito de la orientación e información, para reducir las insatisfacciones de quienes acceden a las instituciones del sector administrativo de salud y por ende evitar comportamientos agresivos y abusivos.

4.5.34. Política de Tratamiento de Datos Personales

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a respetar los principios sobre protección de datos y desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.6. POLITICA PUBLICA DISTRITAL DE GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2030 “TALENTO QUE AMA BOGOTA”

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las Entidades distritales que *“constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales”*

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general *“Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”*. Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- Mérito y Transparencia
- Trabajo Digno y Decente
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Productividad e Incentivos
- Información Modernización Formación y Gestión de Competencia
- Enfoque Diferencial
- Calidad de vida Laboral
- Agenda Normativa

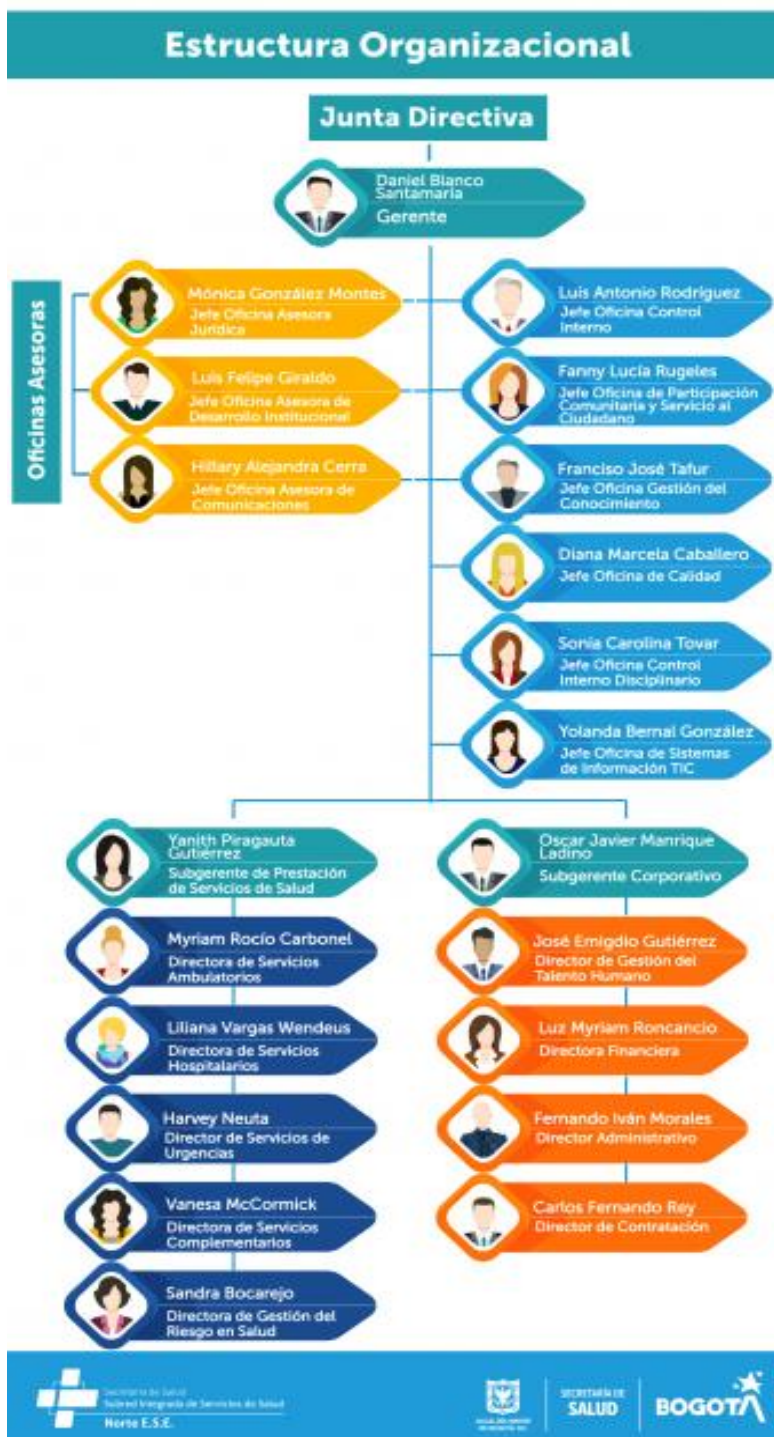
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 23 DE 37
			FECHA: 31/01/2022

4.7. MAPA DE PROCESOS



	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 24 DE 37
			FECHA: 31/01/2022

4.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4.9. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Planta de Personal Actual

Planta Global. Empleados Públicos

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
ODONTOLOGO	214	11	4	59

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
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				

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
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
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

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
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
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 planta trabajadores oficiales			222	

	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 29 DE 37
			FECHA: 31/01/2022

Planta de Personal. Cargos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2022

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	4	1	0	4	0	0
PROFESIONAL	725	522	203	475	47	180	23
TÉCNICO	122	60	62	31	29	31	31
ASISTENCIAL	716	453	263	381	72	190	73
TRABAJADORES OFICIALES	222	84	138	43	41	39	99
TOTAL	1808	1140	668	938	202	440	227

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

La Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano, permanentemente 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 2022, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

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	4	1	0	4	0	0
PROFESIONAL	725	522	203	475	47	180	23
TÉCNICO	122	60	62	31	29	31	31
ASISTENCIAL	716	453	263	381	72	190	73
TRABAJADORES OFICIALES	222	84	138	43	41	39	99
TOTAL	1808	1140	668	938	202	440	227

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

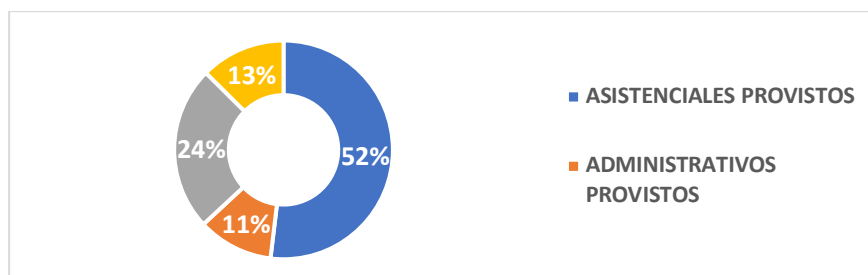
	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 63.05% (1140) se encuentran provistos y el 36.95% (668) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos novecientos treinta y ocho (938) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 82.28% y doscientos dos (202) a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 17.71%.

De los empleos vacantes cuatrocientos cuarenta (440) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 65.87% y doscientos veintisiete (227) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 33.98%.

Porcentaje de cargos provistos y vacantes

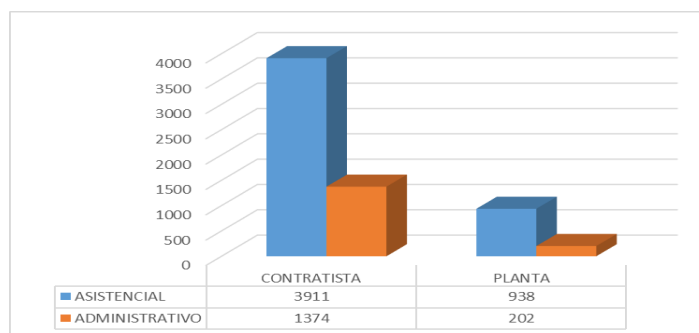


Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2022, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de seis mil cuatrocientos veinticinco (6425) colaboradores, de los cuales, mil ciento cuarenta (1140) son servidores públicos, lo que corresponde al 17,74%, y cinco mil doscientos ochenta y cinco (5285) son contratistas por orden de prestación de servicios, lo que corresponde al 82,26% de la población laboral de la E.S.E.

Del total de la población laboral, el 75,47% (938 planta y 3911 contratistas) realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 24,53% (202 planta y 1374 contratistas) de tipo administrativo.

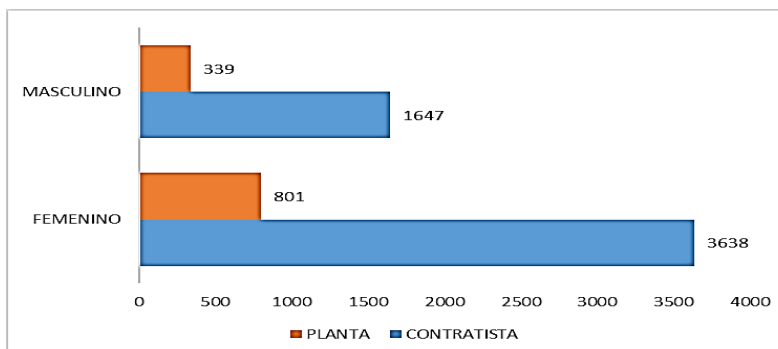
Total por Tipo.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Dirección de Contratación

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

Del total de los colaboradores se tiene por género 68,84% (801 planta y 3638 contratistas) corresponden al sexo femenino y el 31,16% (339 planta y 1647 contratistas) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas OPS



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Dirección de Contratación

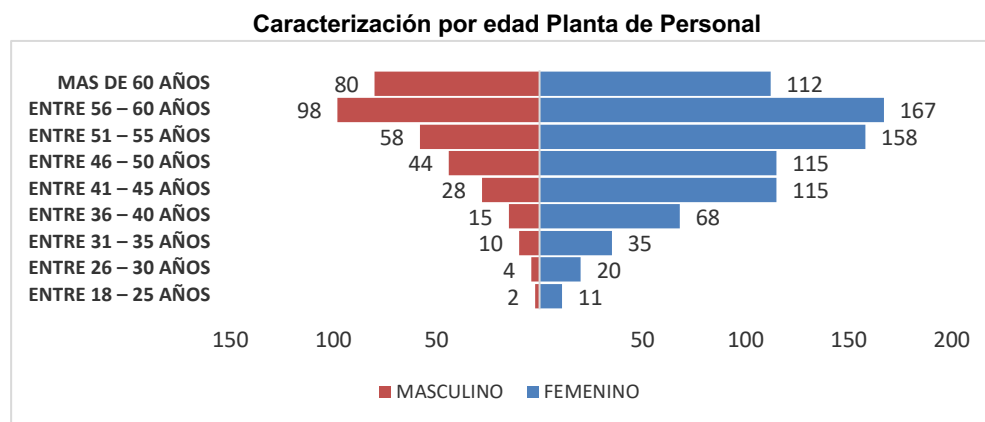
Caracterización por edad de los servidores públicos

Entre los rangos de edad de los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales de la E.S.E.), los porcentajes más significativos se encuentran entre 56 - 60 años (23.25%), y entre 51 - 55 años (18.95%), que en total corresponde al 42.19% (481 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.

Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.		
RANGO EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	13	1,14%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	24	2,11%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	45	3,95%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	83	7,28%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	143	12,54%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	159	13,95%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	216	18,95%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	265	23,25%
MAS DE 60 AÑOS	192	16,84%
TOTAL	1140	100,00%

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

	PLAN ANUAL DE VACANTES		CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 32 DE 37
			FECHA: 31/01/2022



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

Caracterización por edad de los Contratistas 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 (20.76% - 1097 sólo OPS), y entre 31 - 35 años (18.69% - 988 sólo OPS), que en total corresponde al 39.45% (2085 personas – sólo OPS) 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.

Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS.

Rangos	Contratistas	Porcentaje
ENTRE 18 – 25 AÑOS	700	13,25%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	1097	20,76%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	988	18,69%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	847	16,03%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	598	11,32%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	393	7,44%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	324	6,13%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	202	3,82%
MAS DE 60 AÑOS	136	2,57%

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como objetivo 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.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Planear el cubrimiento de las necesidades de los recursos humanos, acorde con las necesidades del servicio, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

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.

6. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

La provisión de las vacantes es una función que consiste en proveer las cargos vacantes, previa identificación de la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades de la Institución; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

- Determinación de medidas de cobertura para suplir las necesidades.

6.1. METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis disponibilidad de personal,
- Identificación de las fuentes de Financiación,
- Determinación de medidas de cobertura.

6.2. CARGOS VACANTES A PROVER EN LA VIGENCIA 2023

Durante la vigencia 2023 se proveerán los siguientes cargos vacantes:

- Las vacantes que le asigne la Secretaría Distrital de Salud, para cumplir la meta de la Administración Distrital, conforme a lo establecido en el artículo 63 del Plan de Desarrollo, dentro del denominado trabajo justo en la salud.
- Las vacantes definitivas, producto de las diferentes causales del retiro, tanto asistenciales como administrativos, que se produjeron en la vigencia 2022.
- Las vacantes de Enfermero, según revisión de las Hojas de Vida, de los (las) servidores (as) públicas que ocupen empleos de Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermería) y que acrediten requisitos para ocupar el cargo de Enfermero Profesional.

7. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

7.1. 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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

- 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.

7.2. 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.

8. GLOSARIO

- 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.
- 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.

- a. 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.
- b. 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	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

- 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.

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.

9. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Roa, W. Cortes, A. Ramírez, D. y Ruiz, I. (2020) Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Cap. 4.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2004) Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Art. 15 Literal b, pág. 15
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. Art. 3 Literal c, pág. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2015) Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Cap. 2 Art. 2.2.22.2.1, pág.127.

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Elaborado 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
3	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021	Nombre: Cindy Ariza - Helvia Restrepo. Cargo: Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado

	PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: AP-TH-PL-05-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 37
		FECHA: 31/01/2022

4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022	Nombre: Cindy Ariza - Gina Mendoza. Cargo: Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado
5	25/01/2023	Se actualiza vigencia 2023	Nombre: José Emigdio Gutiérrez Reina – Helvia Lucía Restrepo de Peña. Cargo: Director Operativo Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado

Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aval de Gestión Documental:	Aprobó:
Nombre: Oscar Javier Manrique Ladino	Nombre: Diana Marcela Caballero Arias	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Daniel Blanco Santamaría
Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente