

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:1 de 24
		FECHA: 06/02/2023

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

SUBGERENCIA CORPORATIVA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 de 24
		FECHA: 06/02/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. ALCANCE	6
4. ENFOQUE DIFERENCIAL	7
5. OBJETIVOS	7
6. MARCO NORMATIVO	7
7. VOCABULARIO	12
8. DESARROLLO	13
8.1. Talento Humano	13
8.2. Equipos biomédicos	14
8.3. Dispositivos médicos e insumos requeridos	¡Error! Marcador no definido.
8.4. Descripción de las actividades	15
9. INDICADOR	22
10. BIBLIOGRAFÍA	22

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:3 de 24
		FECHA: 06/02/2023

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos de la Subred Integra de Servicios de Salud Norte E.S.E., se plantea para la vigencia 2024, con el fin de establecer la disponibilidad del talento humano para atender los requerimientos de los diferentes Procesos, para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, en los empleos establecidos en la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno, según el caso.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante los cuales las Instituciones realice el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrastando las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal, capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y organizar la información que se genera de la planeación del talento humano en 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 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,

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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 Secretaria Distrital de Salud, para el ejercicio de su función rectora y el desarrollo de sus capacidades políticas, técnicas y operativas hará uso de 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**

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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. (...)"

3. ALCANCE

3.1. 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 aplicarán a los empleos y dependencias estructurales y funcionales de la E.S.E., 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.

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Disponer de la información oportuna y actualizada de la caracterización de los empleos vacantes, para realizar el seguimiento de las diferentes novedades que se presentan, teniendo de manera inmediata la capacidad de empleos a proveer para la prestación de los servicios.

3.2. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de presentar el Plan de Previsión de recursos humanos 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. ENFOQUE DIFERENCIAL

Reconocer los conocimientos y capacidades de las diversas poblaciones, garantizando la igualdad en la garantía de sus derechos, la no discriminación, la equidad en el acceso y el desarrollo de las respuestas incluyentes.

5. OBJETIVOS

5.1. 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 2024, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. 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.
- b. Establecer estrategias para la provisión de los empleos vacantes (definitivos – temporales), de la planta global de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

6. MARCO NORMATIVO

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 de 24
		FECHA: 06/02/2023

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- El artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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;
- 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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:10 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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:

- Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente,
- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia,
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar,
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año,
- 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.

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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:11 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:12 de 24
		FECHA: 06/02/2023

- b) 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.

7. VOCABULARIO

- 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:13 de 24
		FECHA: 06/02/2023

- c. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- d. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- e. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

8. DESARROLLO

8.1. Talento Humano

DIAGNÓSTICO

Se suscribió el Contrato Interadministrativo No.1978109 de 2020 entre la Universidad Nacional de Colombia y el Fondo Financiero Distrital de Salud, cuyo objeto consistió en “Contratar los estudios de cargas laborales y las actualizaciones de los manuales de funciones de las cuatro Subredes Integradas de Servicios de Salud y la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá”, cuyo informe de resultado final ya fue entregado oficialmente a las E.S.E.s

El resultado final del Estudio técnico fue entregado a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., precisando que la administración encargada de recibir el documento no participó en el proceso metodológico de diagnóstico, lo que limitó realizar una validación objetiva de acuerdo con las necesidades.

NIVEL	CENTRO ORIENTE	NORTE	SUR	SUR OCCIDENTE	TOTAL
DIRECTIVO	38	32	34	31	135
ASESOR	6	5	5	5	21

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA:14 de 24
			FECHA: 06/02/2023

PROFESIONAL	3119	4209	3396	4769	15493
TECNICO	685	529	502	1252	2968
ASISTENCIAL	1071	1374	1551	1449	5445
TRABAJADOR OFICIAL	124	96	74	57	351
TOTAL	5043	6245	5562	7563	24413

Las limitaciones presupuestales no permiten a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., proveer la totalidad de las vacantes temporales y definitivas, teniendo en cuenta que el cierre de ingreso por vigencia y el cierre de gasto con planta cubierta y no planta aprobada presente siempre un déficit presupuestal importante, situación que sin duda alguna se agravaría, en el caso de cubrirse la totalidad de los cargos que conforman la Planta de Personal, establecida mediante Acuerdo 009 de 2017, modificada por Acuerdo 029 y 035 de 2023.

Adicional a ello, en mesa de trabajo con el equipo directivo de la E.S.E., se realizó el estudio de suficiencia del talento humano, tomando como punto de partida como punto de partida para los procesos de tipo administrativo la percepción subjetiva de cada Directivo, considerando la experiencia en su ejecución.

En cuanto al área asistencial, se realizó la identificación de la necesidad, liderado por la Subgerencia de prestación de Servicios. Se tienen los siguientes resultados:

NIVEL	PLANTA ACTUAL		PLANTA PROPUESTA	NECESIDAD IDENTIFICADA
	Nº CARGOS - PLANTA	Nº CARGOS - OPS	Nº CARGOS	Nº CARGOS
DIRECTIVO	18		32	18
ASESOR	5		5	5
PROFESIONAL	515	2795	4209	2522
TECNICO	59	1012	531	353
ASISTENCIAL	447	1889	1372	1901
OFICIAL	84		96	231
Total general	1128	5696	6245	5030

8.2 Equipos biomédicos

No aplica.

8.3 Dispositivos médicos e insumos requeridos

No aplica.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:15 de 24
		FECHA: 06/02/2023

8.4 Descripción de las actividades

DESARROLLO DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Es indispensable para el desarrollo del Plan 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.

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar 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
- Determinación de medidas de cobertura para suplir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:16 de 24
		FECHA: 06/02/2023

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

- **Análisis de necesidades de personal**

Análisis de la Planta Global de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., vs. los procesos que se adelantan en la misma, teniendo en cuenta que la E.S.E, tiene presencia en seis (6) localidades e impacta el 45.2% de la población de Bogotá.

Para la vigencia 2024, las actividades de planeación del talento humano se determinan para asegurar, seleccionar 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.

- **Análisis disponibilidad de personal**

Caracterización del Talento Humano

- 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, 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 2023, 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. Cargos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2023 por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST PROVISTOS	ADMI PROVISTOS	ASIST VACANTES	ADMI VACANTES
DIRECTIVO	19	19	0	8	11	0	0
ASESOR	4	4	0	0	4	0	0
PROFESIONAL	735	489	246	451	38	214	32
TÉCNICO	112	52	60	29	23	23	37
ASISTENCIAL	716	414	302	356	58	215	87

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS					CÓDIGO: ES-GC-F-37-05	
						VERSIÓN: 5	
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					PÁGINA:17 de 24	
						FECHA: 06/02/2023	

TRABAJADORES OFICIALES	211	73	138	41	32	41	97
TOTAL	1797	1051	746	885	166	493	253

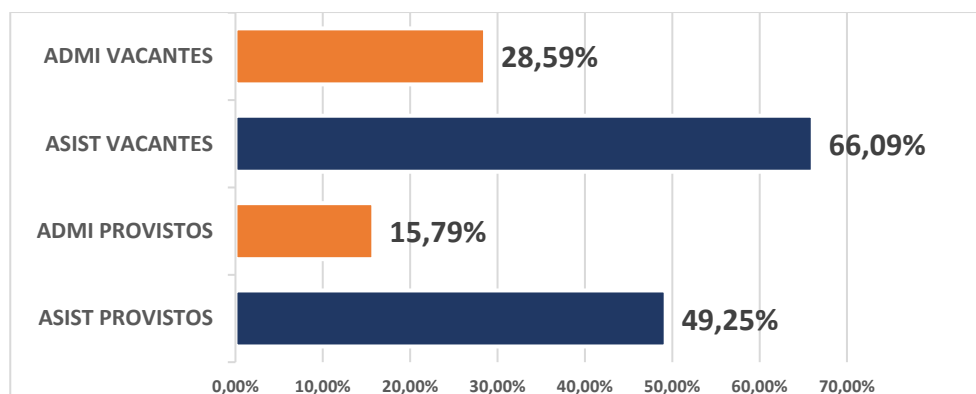
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Situaciones Administrativas

La planta de personal cuenta con un total de 1797 empleos, de los cuales el 58.49% (1051) se encuentran provistos y el 41.51% (746) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos ochocientos ochenta y cinco (885) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 84.21% y ciento sesenta y seis (166) a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 15.79%.

De los empleos vacantes cuatrocientos noventa y tres (493) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 66.09% y doscientos cincuenta y tres (253) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 28.59%.

Porcentaje de cargos provistos y vacantes



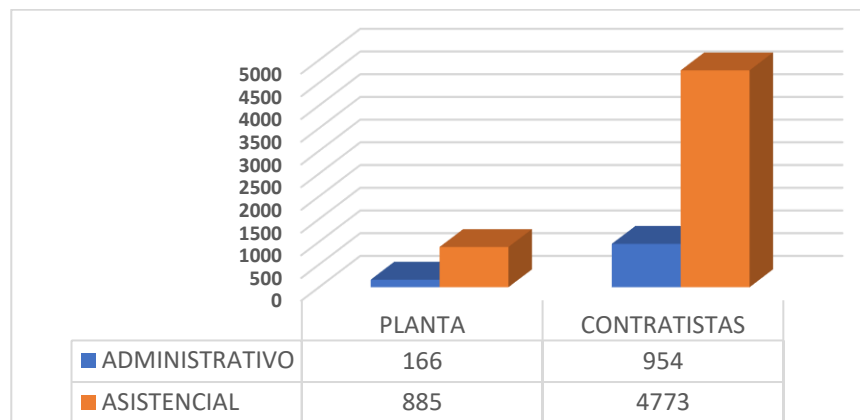
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas

A 31 de diciembre de 2023, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de seis mil setecientos setenta y ocho (6778) colaboradores, de los cuales, mil cincuenta y uno (1051) son servidores públicos, lo que corresponde al 15.51%, y cinco mil setecientos veintisiete (5727) son contratistas de prestación de servicios, lo que corresponde al 84.49% de la población laboral de la E.S.E.

Del total de la población laboral, el 83.48% (885 planta y 4773 contratistas) realiza funciones (planta) y/o actividades (CPS) de tipo asistencial (misional) y 16.52% (166 planta y 954 contratistas) de tipo administrativo.

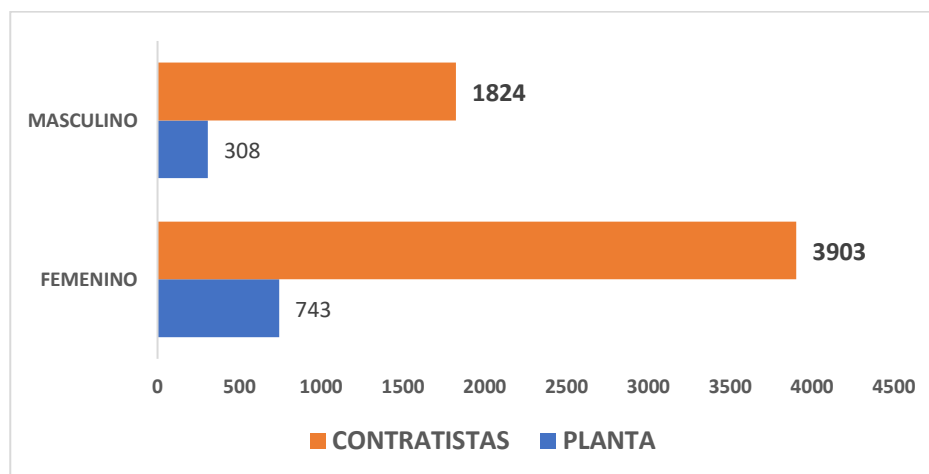
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA:18 de 24
			FECHA: 06/02/2023

Total, por Tipo



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Dirección de Contratación

Del total de los colaboradores se tiene por género 68,55% (743 planta y 3903 contratistas) corresponden al sexo femenino y el 31,45% (308 planta y 1824 contratistas) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas CPS.



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 (22.36%), y entre 51 - 55 años (19.03%), que en total corresponde al 41.39% (435 personas) del total de la Planta de Personal. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

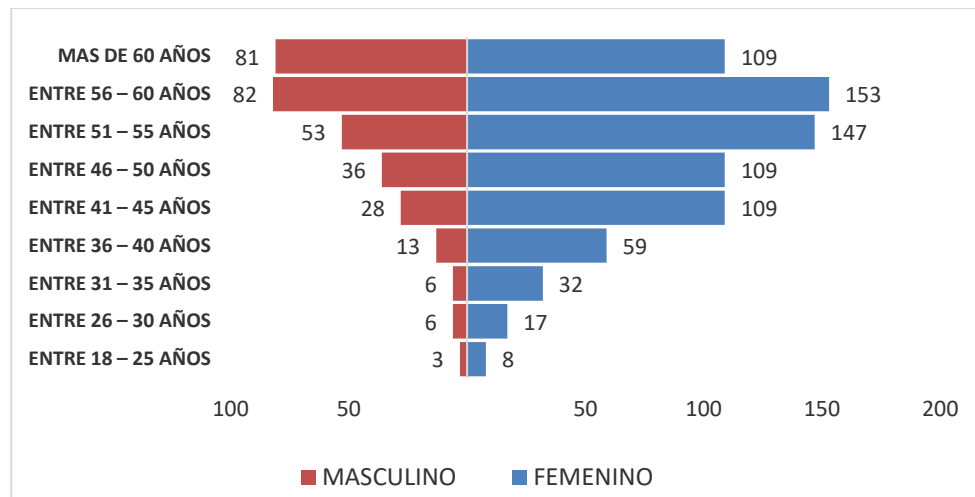
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:19 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	11	1,05%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	23	2,19%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	38	3,62%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	72	6,85%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	137	13,04%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	145	13,80%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	200	19,03%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	235	22,36%
MAS DE 60 AÑOS	190	18,08%
TOTAL	1051	

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas

Caracterización por edad Planta de Personal



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas

Caracterización por edad de los Contratistas de Prestación de Servicios

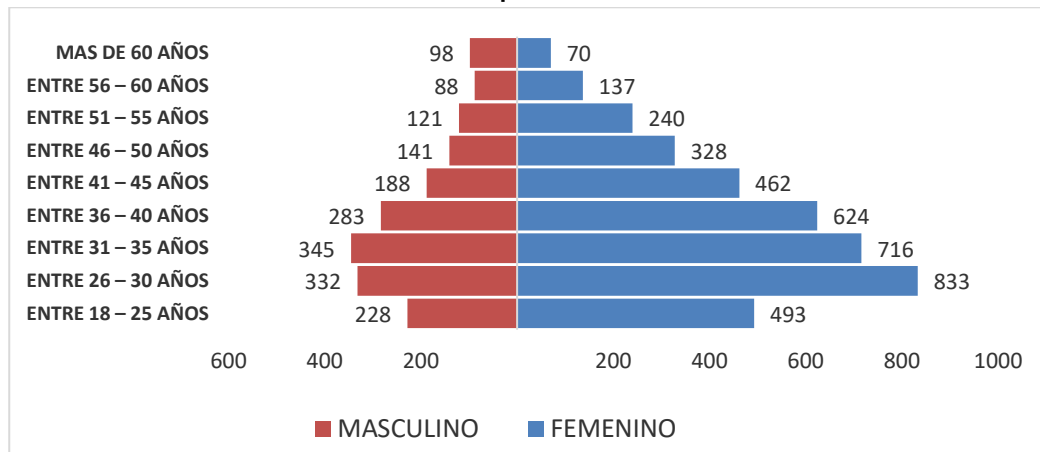
Entre los rangos de edad de las personas que desarrollan actividades como Contratistas de Prestación de Servicios, los porcentajes más significativos se encuentran entre 26 - 30 años (20.34% - 1165), y entre 31 - 35 años (18.53% - 1061), que en total corresponde al 38.87% (2226 personas) del total de los Contratistas de Prestación de Servicios. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:20 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas CPS

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	721	12,59%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	1165	20,34%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	1061	18,53%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	907	15,84%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	650	11,35%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	469	8,19%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	361	6,30%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	225	3,93%
MAS DE 60 AÑOS	168	2,93%
TOTAL	5727	

Caracterización por edad Contratistas



- Identificación de las fuentes de Financiación.

La Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para proyectar el 100% de los empleos que conforman la Planta Global de Personal de la E.S.E.

- Determinación de medidas de cobertura.

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 de 24
		FECHA: 06/02/2023

con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- **Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera:** La Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, en su momento, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- **El encargo:** Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

- **Nombramiento en provisionalidad:** Una vez agotado el derecho preferente que establece la Ley 909 de 2004, se procederá a realizar los nombramientos en provisionalidad.

- **Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:** En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá de igual forma, conforme lo establece la normatividad legal vigente.

- **Racionalización de la Planta.**

Esta medida consiste en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

- **Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud.**

Consiste en establecer los lineamientos técnicos para definir el talento humano de acuerdo a la demanda, necesidades poblacionales y/o estándares para la prestación de los servicios de salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Parte de la identificación de la necesidad de talento humano de acuerdo a los servicios ofertados, cumplimiento de requisitos de habilitación, teniendo en cuenta la oferta, demanda, la oportunidad en la prestación, tiempo y el riesgo en la atención, acorde a lo definido en el estándar de talento humano y estándares de acuerdo a la capacidad instalada definidos por los Subred de Servicios de Salud Norte ESE, para lograr los objetivos institucionales.

Aplica para todos los servicios ambulatorios, urgencias, hospitalarios y complementarios, se realiza anualmente, con seguimiento continuo acorde a necesidades del servicio, efecto de nueva contratación como respuesta a contratación de proyectos que son materializados.

Esta información se encuentra en un documento elaborado por la Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud y se encuentra disponible en el Aplicativo Almera, bajo el código MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022.

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

POLÍTICA INSTITUCIONAL	PROCESO	LÍDER POLÍTICA	INDICADOR		
			NOMBRE	META	PERIODICIDAD
Política de Talento Humano	Gestión Talento Humano	Director Talento Humano	PORCENTAJE DE EMPLEOS FORMALIZADOS	62 empleos	Anual

10. BIBLIOGRAFÍA

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. 17 Literal a, b y c, pág. 17 – 18.

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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 de 24
		FECHA: 06/02/2023

Departamento Administrativo de la Función Pública (2017) Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Cap. 2-4, pág. 6- 11.

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE (2020) Acuerdo 042 de 2020 “Plataforma Estratégica 2020”

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud. MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022

CONTROL DEL DOCUMENTO		
Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	30/01/2019	Creación
2	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020
3	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021
4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022
5	25/01/2023	Se actualiza vigencia 2023
6	20/01/2024	Se actualiza vigencia 2024

Elaborado por:	Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aprobó:
Nombre: HELVIA LUCIA RESTREPO DE PEÑA	Nombre: JOHANNA MARIA MEDINA ORNA	Nombre: DIANA CABALLERO	Nombre: DANIEL BLANCO SANTAMARÍA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo Gestión del Talento Humano	Cargo: Jefe Oficina Calidad	Cargo: Gerente

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS											CÓDIGO: ES-GC-F-37-05				
												VERSIÓN: 5				
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											PÁGINA:24 de 24				
												FECHA: 06/02/2023				

PLAN DE TRABAJO 2024

No.	Objetivos Específicos	Actividades	Meta / Producto	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Establecer estrategias para la provisión de los empleos vacantes (definitivos – temporales), de la planta global de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Establecer la metodología y empleos a proveer.	Total de empleos a proveer, metodología de provisión	Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas												
2		Realizar cronograma de las actividades a desarrollar e Implementar la metodología establecida.	Cronograma de Actividades	Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas												
3		Presentar el desarrollo de la metodología en cada una de sus etapas.	Informes de implementación	Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas												
4		Presentar el informe de los resultados generados a partir de la implementación de la estrategia de Formalización Laboral.	Informe final de resultados	Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas												

Fuente: Dirección de Gestión de Talento Humano