



Secretaría de Salud  
Subred Integrada de Servicios de Salud  
**Sur Occidente E.S.E.**

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	<b>6</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	<b>24/01/2023</b>	
		Código:	<b>04-00-PL-0002</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO LEGAL .....	4
3. OBJETIVO.....	6
4. ALCANCE .....	6
5. DEFINICIONES.....	6
6. DESARROLLO DEL PLAN.....	8
6.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD .....	8
6.2. PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE APOYO.....	11
6.2.1 Sub procesos:.....	11
6.2.2 Política de la Subred.....	11
6.2.3 Caracterización de los Empleos .....	11
7. BIBLIOGRAFIA .....	18
8. ANEXOS .....	18

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	

## 1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano define dentro de sus objetivos estratégicos vincular oportunamente el talento humano idóneo y competente para garantizar la adecuada prestación de los servicios de la entidad, razón por la cual, establece las directrices y define los instrumentos para obtener la información institucional que permita garantizar el talento humano y desarrollar las estrategias necesarias para realizar la provisión de los empleos requeridos y dar respuesta a las necesidades de personal de los diferentes servicios.

Por lo anterior, el Plan de Provisión de Recursos Humanos es el instrumento Institucional de planificación, administración y actualización de la información requerida y articulada en la gestión de autodiagnóstico del proceso que se relaciona en los numerales (7, 8, 9, 10)) de la matriz MIPG : *Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando nivel, código, grado, Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, Perfiles de Empleos, (12 A) Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso, (16) Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, información y diagnóstico* a partir del cual la entidad establece los mecanismos para su provisión a partir de las normas que regulan en el empleo público y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- y Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

## 2. MARCO LEGAL

### Constitución Política de Colombia Artículo 122:

*“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. ...”*

**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 el Capítulo 3 Instrumentos de ordenación del empleo público, expresa:

### **“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.**

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

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	

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

b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

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

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

**Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse:

*“c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. ...”*

**Circular Externa 100-07-2015<sup>1</sup>** (31 de Agosto de 2015) del Departamento Administrativo de la Función Pública. Asunto: *Derecho Preferencial de los Empleados de Carrera a ser Encargados*, expresa:

*Conforme con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública y el Decreto 1038 de 2015, Reglamentario del Sector Función Pública, los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes en forma definitiva o temporal, se proveerán preferencialmente mediante encargo a los empleados de carrera siempre que cumplan con las siguientes condiciones:*

- a) *Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo objeto del encargo;*
- b) *Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño;*
- c) *Haber sido calificado como sobresaliente en la última evaluación del desempeño;*
- d) *No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior; y*
- e) *Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer. –*

*De no acreditarse dichas condiciones, se deberá encargar al empleado que acreditándolas desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, siendo competencia de la entidad adelantar el respectivo estudio.*

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	

*En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.*

**Circular 017 de 2017** Procuraduría General de la Nación. Asunto: (I) Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público; (II) obligación de los representantes legales de las entidades públicas de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC);(III) elaborar el plan anual de vacantes; (IV) apropiar los recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo; (V) actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP); (VI), presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos.

**Decreto 648 de 2017** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**Acuerdo No. 761 del 11 de junio de 2020, “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”**

- *Artículo 63. Trabajo justo en salud. 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:*
  1. *Asignar progresivamente las plantas creadas vigentes que se encuentren vacantes de acuerdo a la disponibilidad presupuesta! y para la provisión de los cargos en provisionalidad se realizarán mecanismos meritocráticos con pruebas internas que prioricen a los contratistas actuales.*

### 3. OBJETIVO

Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

### 4. ALCANCE

Inicia al presentarse una vacante definitiva o temporal, en alguno (s) de los empleos de la planta de personal de la Subred, continua con la selección del nuevo funcionario a ocuparlo y finaliza dando aplicación a las etapas determinadas en la ley, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el tipo de vinculación a realizar

### 5. DEFINICIONES

**ENCARGO:** Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	<b>6</b>	
		Fecha de aprobación:	<b>24/01/2023</b>	
		Código:	<b>04-00-PL-0002</b>	

El término de duración no podrá exceder los seis (6) meses, en consecuencia, el nominador **NO** puede utilizar dicha gura de promoción temporal como mecanismo de provisión definitiva de un empleo de carrera administrativa. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, si el nominador o quien haga sus veces, por necesidades del servicio así lo decide, recalcando que si se decide no proveerlo no se estarían vulnerando derechos de carrera.

Requisitos para acceder al encargo: únicamente podrán exigirse los previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

**NOMBRAMIENTO PROVISIONAL:** Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.

**NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

**VACANCIA TEMPORAL**<sup>2</sup> Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

**VACANCIA DEFINITIVA** Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones:

- Renuncia del titular.
- Muerte.
- Pensión.
- Pérdida de derechos de carrera administrativa

<sup>2</sup> Cartilla Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil 2016. En <https://www.cnsc.gov.co/images/phocadownload/Cartillaprovisiontransitoriadeempleos.pdf>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	<b>6</b>	
		Fecha de aprobación:	<b>24/01/2023</b>	
		Código:	<b>04-00-PL-0002</b>	

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., fue creada a partir del Acuerdo 641 de 2016 proferido por el Concejo de Bogotá, D.C., que efectuó la reorganización del sector salud para la ciudad.

A través del Acuerdo 199 de 2020, “Por el cual se aprueba la Plataforma Estratégica para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., y se deroga el acuerdo 011 del 25 de agosto de 2016”, se aprueba la Visión, Misión, los cuales se describen a continuación:

**Misión** Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través del Modelo de Atención Integral basado en Atención Primaria en Salud, gestión asistencial excelente, segura, humanizada, eficiente, promoción de la docencia, investigación e innovación con talento humano integro para contribuir al bienestar y calidad de vida de la población.

**Visión** En el año 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida a nivel nacional por su modelo de atención con enfoque diferencial, de género, territorial y participativo, logrando estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, auto sostenibilidad y gestión ambiental, fomentando el bienestar de los colaboradores de tal manera que impacte positivamente en la calidad de vida de la ciudadanía.

#### **Principios:**

Excelencia  
Ética  
Transparencia y Rendición de Cuentas  
Vocación de Servicio  
Desarrollo Sostenible

#### **Valores:**

Honestidad  
Respeto  
Compromiso  
Justicia  
Diligencia

Mediante Acuerdo 198 de 2020, “Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional vigencia 2020-2024 para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., y se deroga el acuerdo 035 del 31 de agosto de 2017”, el cual tiene como objetivo implementar su plataforma estratégica, involucrando los diferentes grupos de interés, que aporte el mejoramiento de su calidad de vida y armonizado con EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”, define en su contenido cinco objetivos estratégicos a saber:

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

### **Objetivos Estratégicos** Perspectiva: Sector Salud

Mejorar los indicadores del estado de salud de la población de la zona de influencia de la Subred.

Consolidar la Subred en el Modelo de Atención en Salud de la Ciudad de Bogotá.

### **Perspectiva Financiera**

Lograr la sostenibilidad financiera de la Subred.

### **Perspectiva Clientes**

Aumentar los niveles de satisfacción y/o fidelización de los usuarios y/o clientes de la Subred.

### **Perspectiva Procesos Internos**

Alcanzar estándares superiores de calidad en salud.

Lograr reconocimiento como Hospital Universitario.

### **Aprendizaje y Crecimiento**

Fortalecer la gestión del conocimiento incluyendo docencia, servicio, investigación e innovación.

Fortalecer la cultura organizacional y dignificar el Talento Humano

1. Fortalecer los sistemas de información y las comunicaciones.
2. Mejorar la infraestructura física y capacidad instalada de la Subred.

El Plan estratégico de talento humano que incorpora en su estructura el plan de previsión de recursos humanos, se encuentra articulado al plan de desarrollo institucional en la PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS (Meta 19) y la PERSPECTIVA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (Meta 23 y 26) que responden a las metas distritales definidas en el objetivo “avanzar gradualmente en el cumplimiento de los objetivos Distritales de formalización y dignificación laboral contenidos de artículo 63 **“Trabajo justo en la salud**, implementando acciones a través de los diferentes planes y programas formulados y medidos a través de los indicadores de Gestión. del Plan de Acción Anual que permiten monitorear el resultado lineamientos institucionales. ACUERDO LABORAL 2022, 7.4 PROVISIÓN DE LAS VACANTES

Frente a lo pactado en la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2022 – 2026 la entidad dio estricto cumplimiento al ARTÍCULO CUARTO: PROVISIÓN DE VACANTES. - Las Subredes Integradas de Servicios de Salud Empresas Sociales del Estado del Distrito Capital, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 63 del Plan de Desarrollo Distrital, (un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI) que describe la política de dignificación laboral, se comprometen en la vigencia 2022 a proveer 20 cargos entre las Subredes, equivalente al 18.5% del total de vacantes existentes de trabajadores oficiales del área misional. De la siguiente forma:

- Centro Oriente 8
- Sur Occidente 5
- Norte 5
- Sur 2

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	

*“Para el año 2023, se proveerán las vacantes misionales generadas en la vigencia 2022 producto de cualquier situación que genere la vacante.”*

Con el objetivo de ilustrar la gestión realizada por la Dirección de talento Humano en la vigencia 2022, se relacionan a continuación los documentos que se emitieron institucionalmente que soportan el resultado de las provisiones realizadas y que fueron de conocimiento público del personal.

### EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTOS EN LA VIGENCIA 2022

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	PERFIL	TOTAL, EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTOS 2022
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	TERAPEUTAS RESPIRATORIOS	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	QUIMICO FARMACEUTICO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	BACTERIOLOGA (O)	3
MEDICO GENERAL URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN	211	11	MEDICO GENERAL	7
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	2 cirugía general	8
			2 pediatría	
			1 medicina interna	
			1 ortopedista	
			2 Anestesia	
ENFERMERO URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN	243	20	ENFERMERO	7
TECNICO ÁREA SALUD	323	13	TECNICO ÁREA SALUD	4
TECNICO ÁREA SALUD	323	13	TECNICO ÁREA SALUD	1
TECNICO AREA SALUD	323	14	TECNICO ÁREA SALUD	2
AUXILIAR AREA SALUD URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN	412	17	AUXILIAR DE ENFERMERIA	26
AUXILIAR AREA SALUD AMBULATORIOS	412	17	AUXILIAR DE ENFERMERIA	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
AUXILIAR AREA SALUD	412	8	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1
				<b>67</b>
TECNICO OPERATIVO (ENCARGO)	314	14	TÉCNICO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
SECRETARIO (ENCARGO)	440	17	SECRETARIO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ENCARGO)	407	15	AUXILAR ADMINISTRATIVO	2
<b>TOTAL</b>				<b>71</b>
<b>TOTAL, TRABAJADORES OFICIALES</b>				
CAMILLERO	5150	IVA	CAMILLERO	3
CONDUCTOR	5155	IVC	CONDUCTOR AMBULANCIA	2
<b>TOTAL</b>				<b>5</b>

Con respecto a los resultados obtenidos con relación al Encargo por derecho preferencial del personal de carrera administrativa se otorgaron un total de 4 encargos de los empleos distribuidos de la siguiente manera:

Técnico operativo (1) código 314 grado14

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

Secretario (1) código 440 grado 17  
Auxiliar administrativo (2) código 407 grado 15(2)

## 6.2. PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE APOYO

**Objetivo:** “Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, en conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.”

### 6.2.1 Sub procesos:

- 01 - Formación y desarrollo del Talento Humano
- 02 - Administración del Talento Humano
- 03 - Calidad de vida del Trabajador
- 04 - Evaluación de desempeño laboral

### 6.2.2 Política de la Subred

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. dentro de las políticas institucionales cuenta con la Política de Talento humano que define en su contenido:

**Política de Talento Humano** La Subred Sur Occidente ESE, se compromete con el Talento Humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento continuo de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica; en el marco de los Derechos Humanos; fortaleciendo su cultura Organizacional basada en los cuatro elementos claves definidos en: Humanización del Servicio, Talento Humano alineado a la Misión y Visión, Identidad Corporativa y Promoción de la docencia, Investigación e Innovación; permitiendo establecer espacios permanentes de escucha, comunicación, diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores docentes y estudiante

### 6.2.3 Caracterización de los Empleos

La Planta de empleos de la Entidad, se encuentra caracterizada como se observa en la siguiente tabla:

Un total de 1690 cargos de la planta, de los cuales 1340 corresponden a cargos asistenciales, representando el 79%, que garantiza calidad, eficiencia, y oportunidad en la atención a la población perteneciente a las localidades que conforman la Subred y un 21% restante representado en 350 empleos administrativos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0002	

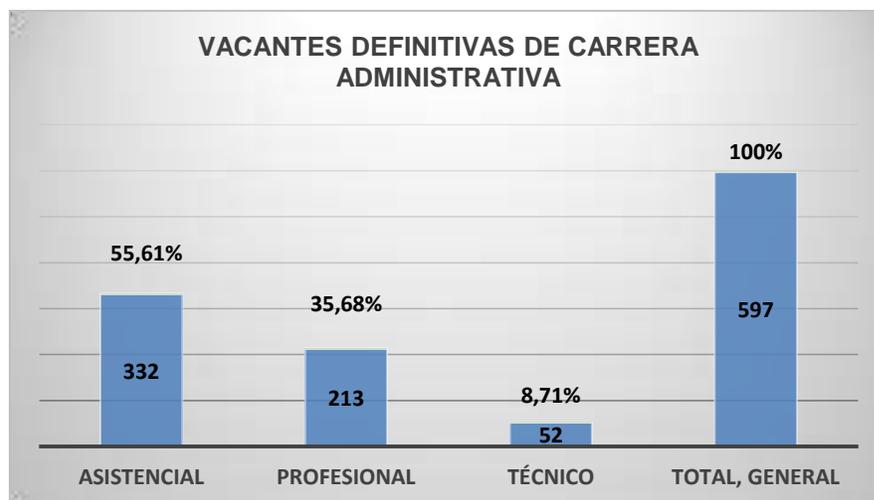
DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA SUBRED SUR OCCIDENTE	
CARGOS ADMINISTRATIVOS PUBLICOS	259
CARGOS ASISTENCIALES PUBLICOS	1267
<b>TOTA PUBLICOS</b>	<b>1526</b>
CARGOS ADMINISTRATIVOS OFICIALES	91
CARGOS ASISTENCIALES OFICIALES	73
<b>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>	<b>164</b>
<b>TOTAL PLANTA SUBRED</b>	<b>1690</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022

A continuación, y con el objetivo de dar claridad de la distribución de las vacantes ilustradas en el cuadro relacionado, se presentan a continuación los datos de los registros institucionales relacionados con las vacantes definitivas de **Carrera Administrativa** (597) en total a corte a 31 de diciembre de 2022; de los cuales (332) a corresponden al 55.61% del nivel asistencial, 35.68% del nivel profesional (213 empleos) y 8.71% restante (52) al nivel técnico,

VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	332	55,61%
PROFESIONAL	213	35,68%
TÉCNICO	52	8,71%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>597</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022



Con relación a la vacante Definitivas por Encargo (35) en total, se evidencia que la mayor participación de vacantes en encargo corresponde al 66 % de nivel profesional (23), 26% en el nivel Asistencial y (3) vacantes del nivel técnico que representan el 9% del total de vacantes.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

VACANTES DEFINITIVAS EN ENCARGO		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	9	26%
PROFESIONAL	23	66%
TECNICO	3	9%
<b>Total, General</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022



Las vacantes que se encuentran en **provisionalidad**, al igual que las anteriores se incluyen en el proceso de convocatoria por mérito establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se evidencia un mayor porcentaje en las vacantes en el nivel Asistencial (285) con un 62 %, 160 vacantes del nivel profesional que corresponden al 35%, y un total de 17 vacantes (4%) del nivel técnico, como se muestra en el siguiente cuadro

VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	285	62%
PROFESIONAL	160	35%
TECNICO	17	4%
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>462</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022

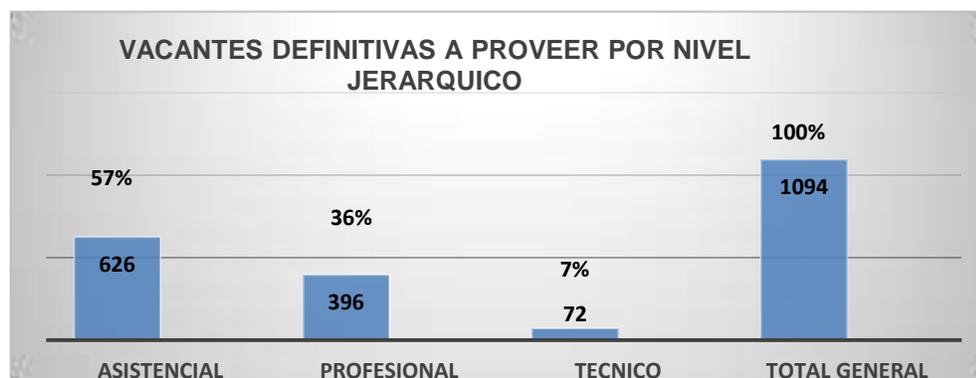


Con relación a las vacantes definitivas por nivel **Jerárquico**, a corte 31 de diciembre de 2022, se encuentran por proveer un total 1094 vacantes definitivas, que corresponden a un total de 626 (57%) del nivel asistencial, (396) del nivel profesional que representan el 36% y un 7% del nivel técnico para un total de 72 vacantes.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	626	57%
PROFESIONAL	396	36%
TECNICO	72	7%
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>1094</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022



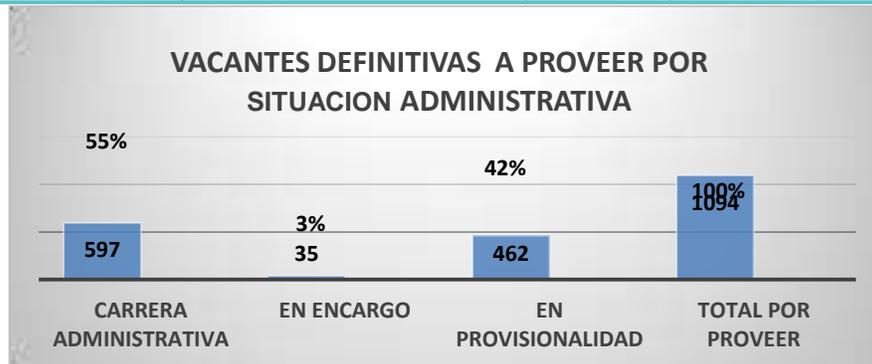
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

A continuación, se relaciona el porcentaje de vacantes de acuerdo a **situaciones administrativas** (Carrera Administrativa, Provisionalidad) donde, se evidencia que del total de vacantes a proveer el 55% corresponde a carrera administrativa, 42% (462) a provisionalidad y sólo un 3% bajo la figura de encargo.

VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER CANTIDAD	PORCENTAJE	
CARRERA ADMINISTRATIVA	597	55%
EN ENCARGO	35	3%
EN PROVISIONALIDAD	462	42%
<b>TOTAL, POR PROVEER</b>	<b>1094</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISIÓN          DE RECURSOS          HUMANOS 2023</b>	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0002	



La Subred cuenta para esta vigencia con un total de 108 vacantes de Trabajadores Oficiales y 35 vacantes de Profesionales de Servicio Social Obligatorio, las cuales son asignadas por la Secretaria Distrital de Salud para su ocupación en la entidad.

Con relación al consolidado de vacantes por **estado de provisión** se cuenta con un total de 1094 vacantes distribuidas en 462 empleos vacantes en provisionalidad, 597 no provistos, 35 provistos mediante encargo por derecho preferencial.

Frente a la Provisión de Empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de salud Sur occidente ESE, la entidad dará estricto cumplimiento a las normas del empleo público en lo que dispuesto frente a los concursos de mérito para ingreso y ascensos a la carrera administrativo adelantados por la CNSC y lo dispuesto por la ley 909 de 2014 modificada por la ley 1960 de 2019, frente a la provisión de empleos mediante Encargo por derecho preferencial **Artículo 24** y los procesos internos que deban desarrollarse agotado el derecho preferencial del personal de carrera administrativo para nombramientos en provisionalidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y los análisis de las necesidades institucionales,

<b>RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN</b>	
<b>ESTADO DE PROVISIÓN</b>	<b>CANTIDAD DE VACANTES</b>
En provisionalidad	462
No provisto	597
Provisto en Encargo	35
<b>Total</b>	<b>1094</b>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	



De acuerdo a las vacantes por estado de provisión se presentan un total de 1094 vacantes distribuidas en 462 empleos vacantes en provisionalidad, 597 no provistos, 35 provistos mediante encargo por derecho preferencial

La entidad cuenta a 31 de diciembre con un total de 1690 cargos, de los cuales se encuentran ocupados 1057 y 633 vacantes temporales o definitivas



Con respecto a Gestionar la información en el SIDEAP en cuanto al diligenciamiento del formulario de Bienes y Rentas en SIDEAP de 1013 funcionarios en la planta de personal lo diligenciaron y presentaron en físico 1006 y el total restante se encuentra en proceso de validación.

Con respecto a Gestionar la información en el Sideap la Entidad dará continuidad en el proceso de validación de las hojas de vida de los funcionarios en el aplicativo SIDEAP

Desde el subproceso de selección se continúan realizando las encuestas de retiro tanto presenciales como de forma telefónica con el fin de conocer y analizar las diferentes causas de retiro de los colaboradores de la institución. Con una muestra de 187 personas que se desvincularon de la institución durante la vigencia 2022 se obtuvieron los siguientes resultados:

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión:	6	
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0002	



Dentro de la medición realizada se puede evidenciar que las tres principales causas de retiro de los colaboradores fueron, motivos personales (58 personas) dentro esta variable se tienen en cuenta algunas anotaciones particulares, como lo pueden ser calamidades familiares. La segunda variable de mayor impacto en los retiros son la culminación de sus contratos (38 personas) esto puede obedecer a la no generación de prorrogas por parte del supervisor o la culminación de alguna labor específica y por ultimo las mejores ofertas laborales en el mercado (43 personas) terminan por tener un impacto alto en la medición.

Para la vigencia 2023 se continuarán realizando y ampliando las muestras de retiros con el fin de mitigar algunas variables que permitan una mayor retención del talento humano.

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
Autocontrol	Equipo de la Dirección de Gestión del Talento Humano	Seguimiento de Indicadores	Trimestral
Auditoría interna	Equipo de Control Interno	Auditoría	Según Programación

El presente documento está sujeto a verificaciones externas

La Dirección de Gestión del Talento Humano mantendrá actualizada mensualmente la Planta de Personal. Reportará la OPEC, de acuerdo con los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y a tenderá los requerimientos que la Gerencia o los funcionarios presenten para atender las solicitudes de encargo. Para la vigencia 2022 se reportaron a corte 31 de diciembre de 2022 un total de 949 empleos, 75 más que en la vigencia 2021

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

### Indicadores 2023

**Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral:**  
Número de vacantes definitivas provistas en la planta de personal en el periodo / Número de vacantes definitivas definidas para provisionar según disponibilidad presupuestal en el periodo) \*100

## 7. BIBLIOGRAFIA

Gestor Normativo consultado en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67636>

Plan Anual de Vacantes Nivel Nacional y Territorial – 2015 DAFP consultada en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/biblioteca-virtual/empleo-publico-y-sigep/plan-anual-de-vacantes-nivel-nacional-y-territorial>

Plan Anual de Vacantes. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. 2018. Consultado en: [https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/plan\\_anual\\_de\\_vacantes\\_2018\\_.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/plan_anual_de_vacantes_2018_.pdf)

Plan de Desarrollo Institucional Sub Red Integrada Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E 2017 – 2020. Consultado en aplicativo Almera.

Procedimiento para realizar la Provisión de Vacantes. Superintendencia de Sociedades. Consultado en:

<https://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Talento%20Humano/DOCUMENTOS/GTH-PR-020%20Procedimiento%20Provision%20de%20Vacantes.pdf>

Ministerio de Educación Nacional Subdirección de Talento Humano Plan Anual de Vacantes 2018. Consultado en:

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-365690\\_varios\\_7.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-365690_varios_7.pdf)

Ministerio de Justicia y del Derecho. Plan Anual de Vacantes 2018. Consultado en: [https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Documentos%20MJD/Plan\\_Anual\\_de\\_Vacantes\\_2018\\_MJD.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Documentos%20MJD/Plan_Anual_de_Vacantes_2018_MJD.pdf)

Circular Externa 002 DASCD del 17 Enero de 2023

## 8. ANEXOS

No aplica

### TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

No	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2018	Emisión del Plan
2	31/01/2019	Actualización del plan para la vigencia 2019
3	31/01/2020	Actualización del plan para la vigencia 2020
4	28/01/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISIÓN          DE RECURSOS          HUMANOS 2023</b>	Versión: <b>6</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: <b>24/01/2023</b>	
		Código: <b>04-00-PL-0002</b>	

#### TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

No	FECHA	CAMBIO
<b>5</b>	28/01/2022	Actualización del plan para la vigencia 2022
<b>6</b>	23/01/2023	Actualización del plan para la vigencia 2023

#### REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

No aplica.

#### CAMPO DE APLICACIÓN

Se aplica el Proceso de Gestión del Talento Humano.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)

Disposición final: Archivo central

	ELABORÒ	REVISÒ	AVAL DE CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca	Dra. Mónica Adriana Bonilla Moreno	Jaime Charari R.	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario	Directora Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado	Gerente
Fecha :	23-01-2023	23-01-2023	24-01-2023	24-01-2023