



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



2022



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL	3
3. OBJETIVO	5
4. ALCANCE	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. DESARROLLO DEL PLAN	6
6.1. Contexto de la Entidad	6
6.2 Proceso: Gestión del Talento Humano de Apoyo	9
6.2.1 Sub procesos:.....	9
6.2.2 Política de la Subred.....	9
6.2.3 Caracterización de los Empleos:.....	10
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	15
8. BIBLIOGRAFIA.....	16
9. ANEXOS	16

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano entre otros propósitos tiene, que las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan de Provisión de Recursos Humanos es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Para la elaboración del presente Plan se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y 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 provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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

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

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

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 100-07-2015¹ (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.

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. ...”

¹ Circular Externa 100-07-2015 en <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Circular+Externa+No.+100-07-2015/5d2c5118-76e5-49bc-9e22-67773df8f243>

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

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

Actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el propósito de desarrollar estrategias que permitan provisionar las vacantes definitivas de la entidad, de acuerdo a las condiciones presupuestales y necesidades de las diferentes áreas y dependencias para la prestación de servicios de salud.

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.

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

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, recalando 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 TEMPORAL² 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

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.

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

"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."

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

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 íntegro 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.*”

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”, así:

Objetivos Estratégicos

Perspectiva: Sector Salud

1. Mejorar los indicadores del estado de salud de la población de la zona de influencia de la Subred.
2. Consolidar la Subred en el Modelo de Atención en Salud de la Ciudad de Bogotá.

Perspectiva Financiera

3. Lograr la sostenibilidad financiera de la Subred.

Perspectiva Clientes

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

Perspectiva Procesos Internos

5. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud.
6. Lograr reconocimiento como Hospital Universitario.

Aprendizaje y Crecimiento

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

7. Fortalecer la gestión del conocimiento incluyendo docencia, servicio, investigación e innovación.
8. Fortalecer la cultura organizacional y dignificar el Talento Humano.
9. Fortalecer los sistemas de información y las comunicaciones.
10. Mejorar la infraestructura física y capacidad instalada de la Subred.

Con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos laborales suscritos con las organizaciones sindicales y al artículo 63 “Trabajo justo en la salud”, del Plan de Desarrollo Distrital, se desarrolló en la entidad proceso interno con el fin de proveer los empleos definidos para la vigencia 2021 una vez agotado el derecho preferencial del personal de carrera administrativa a partir del procedimiento contenido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 el cual se realizó a través de las comunicaciones internas de Abril de 2021, 30 de Julio de 2021, Agosto de 2021 y publicación de fecha 22 de septiembre de 2021, con el objetivo de identificar los funcionarios que se encontraban interesados en manifestar su derecho preferencial previo cumplimiento de requisitos del empleo.

En consecuencia y una vez confirmado que no existe servidor público de carrera administrativa con derecho preferencial, se procede a comunicar al personal vinculado por orden de prestación de servicios el inicio del proceso que adelantara la Dirección de talento humano con fecha de publicación 30 de septiembre de 2021 para la provisión de los 58 empleos distribuidos de la siguiente manera:

- (30) Empleos de Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 17,
- (8) Empleos Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 12,
- (6) Empleos de Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 08,
- (6) Empleos de Médico General Código 211 Grado 11(4 horas) y Ocho
- (8) Empleos de Enfermero Código 243 Grado 20,

Así mismo se informan los criterios definidos por la administración, fichas técnicas de cada empleo, requisitos mínimos para participar en el proceso, documentos y anexos para participar y criterios de revisión de hojas de vida y cronograma

Criterios definidos por la administración para la provisión del 2021 (valores que se encuentran definidos en el comunicado de invitación del 30 de septiembre de 2021)

1. Estudio de Hoja de Vida con cumplimiento de Requisitos del Empleo
2. Antigüedad en la Subred Integrada de Servicios de Salud y de los antiguos hospitales que hoy la conforman: Kennedy, Pablo VI, Fontibón. Sur y Hospital Bosa Segundo Nivel
3. Criterios de Inclusión Social (Madre o padre cabeza de Familia, Colaborador en condición de Discapacidad, Padre y/o hijo en condición de discapacidad)
4. Entrevistas con la Directora de Talento Humano y la Gerencia de la Subred Agotada la fase de inscripción de un total de 631 colaboradores se da inicio al estudio de hoja de vida

Con fecha 29 de Octubre de 2021 una vez cumplido el proceso de selección interno definido para la vigencia, se comunica al personal vinculado por orden de prestación de servicios la relación de las 58 personas que cumplidas todas las etapas del proceso fueron seleccionadas

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

para los nombramientos en esta vigencia. Se realiza ceremonia de nombramiento el día 11 de Noviembre de 2021 con la participación de las 4 subredes de servicios de Salud ESE

Es importante indicar que la entidad en esta vigencia 2021 Por derecho preferencial realizo los siguientes encargos, los cuales fueron debidamente comunicados al personal de carrera administrativa para su información y manifestación de hacer valer su derecho e interés de participar en el encargo.

- (02) Médico General Código 211 Grado 31
- (01) Médico Especialista Código 213 Grado 32
- (02) Profesional Universitario Código 219 Grado 15

Por otro lado, teniendo en cuenta que el DASCD, es la entidad responsable de proponer y orientar la implementación de políticas, estrategias y acciones para el fortalecimiento de la gestión integral del talento humano y el organismo encargado de efectuar la publicación de las hojas de vida de los candidatos de Libre Nombramiento y Remoción, realiza la evaluación de competencias laborales comportamentales de los niveles directivo, asesor o profesional la cual es de carácter obligatorio.

Igualmente, esta entidad realiza la actualización de la OPEC, para posteriores concursos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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:

- Administración del Talento Humano (Selección, Vinculación, Evaluación del Desempeño y Situaciones Administrativas)
- Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Calidad de Vida del Trabajador
- Administración de la Remuneración

6.2.2 Política de la Subred

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., cuenta con una Política de Talento Humano así:

“La Alta Dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete con el talento humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento de

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes, promoviendo la innovación, investigación y gestión del conocimiento, en el marco de los Derechos Humanos, principios y comportamientos éticos institucionales, que establezcan una cultura organizacional basada en la prestación de servicios seguros y humanizados”.

Política de Talento Humano La Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE, se compromete con el talento humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes, sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica, promoviendo la innovación, investigación y aprendizaje organizacional, en el marco de los Derechos Humanos, principios y comportamientos íntegros institucionales, que promuevan una cultura organizacional basada en la prestación de servicios seguros y humanizados, permitiendo establecer espacios permanentes de comunicación. Diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores.

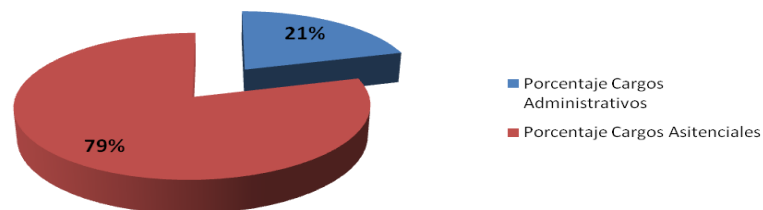
6.2.3 Caracterización de los Empleos:

La Planta de empleos de la Entidad, se encuentra caracterizada como se observa en la siguiente tabla, de 1690 cargos de la planta, 1340 corresponden a cargos asistenciales, representando el 79%, lo que garantiza calidad, eficiencia, y oportunidad en la atención a la población perteneciente a las localidades que conforman la Subred.

Distribución de los Empleos en la Subred Sur Occidente	
Total Cargos Administrativos Públicos	259
Total Cargos Administrativos Oficiales	91
Total Cargos Administrativos	350
Total Cargos Asistenciales Oficiales	73
Total Cargos Asistenciales Públicos	1267
Total Cargos Asistenciales	1340
Total Planta Subred	1690

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

Distribución de los Empleos en la Red Sur Occidente E.S.E.

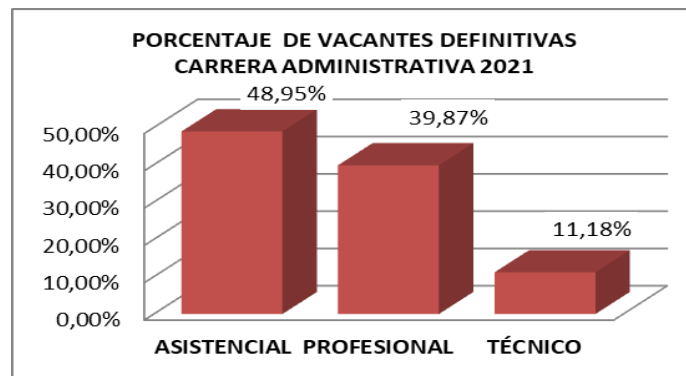


	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0002	

A continuación se presentan las vacantes definitivas de Carrera Administrativa con corte a 31 de diciembre de 2021, en la cual se puede evidenciar que la Entidad cuenta con cargos suficientes para garantizar un cubrimiento en los Servicios prestados por la Subred, la mayor participación corresponde al nivel asistencial con un porcentaje de 48.95%.

VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	232	48,95%
PROFESIONAL	189	39,87%
TÉCNICO	53	11,18%
Total General	474	100%

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

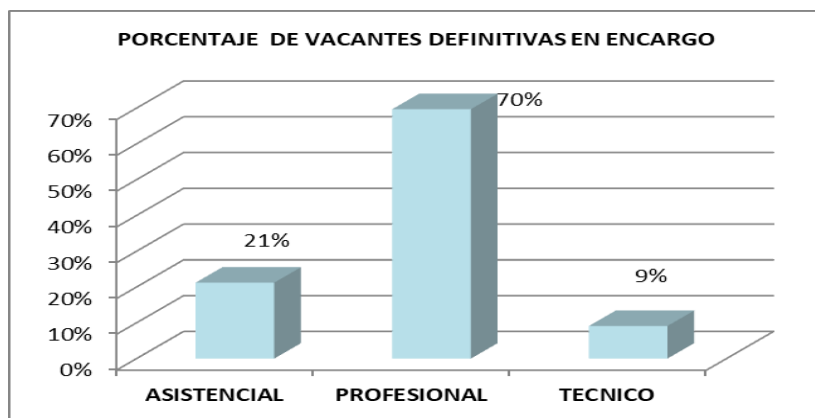


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano a 31 de diciembre de 2021

Las vacantes Definitivas por encargo representan incentivos a los funcionarios de carrera que tienen la oportunidad de ocupar un cargo superior de acuerdo a su perfil, y desempeño laboral, se evidencia que la mayor participación de vacantes en encargo corresponde al 70% de nivel profesional.

VACANTES DEFINITIVAS EN ENCARGO		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	7	21%
PROFESIONAL	23	70%
TECNICO	3	9%
Total General	33	100%

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

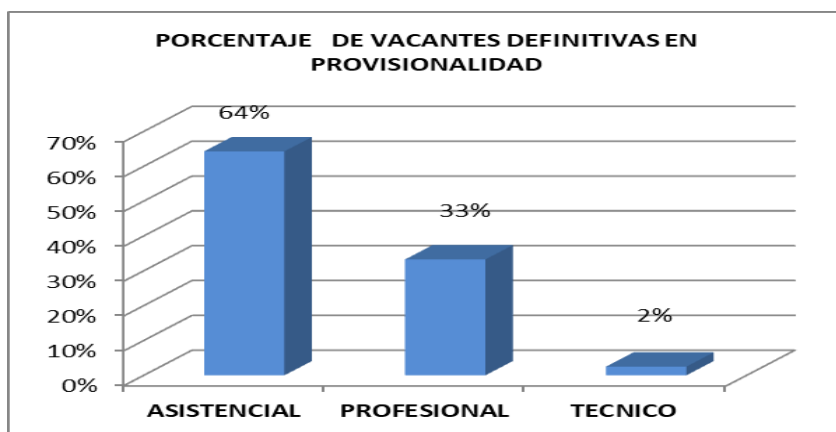


Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

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 profesional 33% como se muestra en el siguiente cuadro:

VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	259	64%
PROFESIONAL	134	33%
TECNICO	10	2%
Total General	403	100%

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



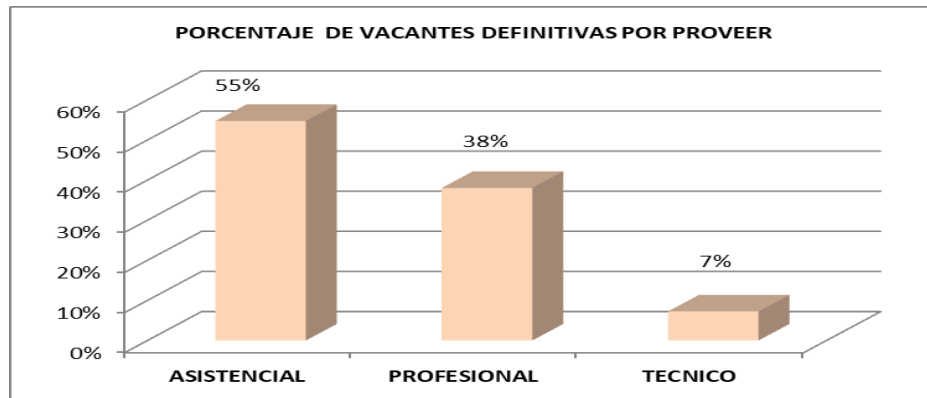
Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

Con corte 31 de diciembre de 2021, se encuentran por proveer las siguientes vacantes, evidenciando que el mayor porcentaje corresponde al nivel asistencial, (55%) como se muestra a continuación:

VACANTES DEFINITIVAS POR PROVEER		
NIVEL	VACANTES DEFINITIVAS	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	498	55%
PROFESIONAL	346	38%
TECNICO	66	7%
Total General	910	100%

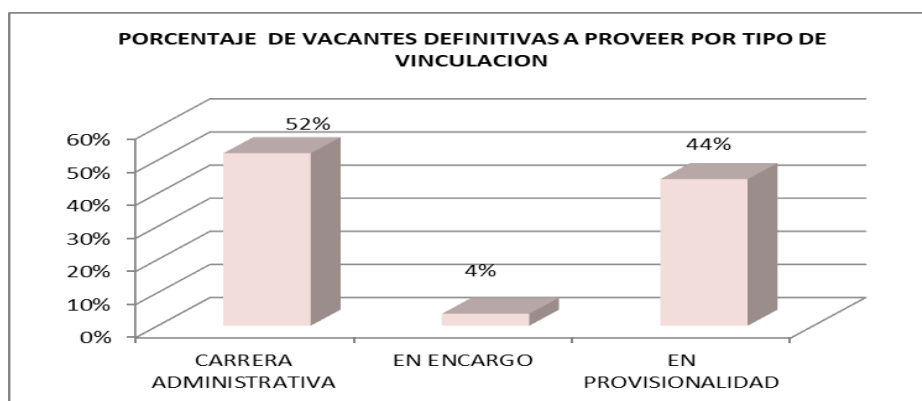
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021



A continuación se relaciona el porcentaje de vacantes por forma de vinculación (Carrera Administrativa, Provisionalidad) y situación administrativa En encargo, se evidencia que del total de vacantes a proveer el 52% corresponde a carrera administrativa.

VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER		PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	474	52%
EN ENCARGO	33	4%
EN PROVISIONALIDAD	403	44%
TOTAL POR PROVEER	910	100%

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



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

La Subred cuenta con vacantes de Trabajadores Oficiales en total 107, las cuales se encuentran en espera de un proyecto de supresión y creación de cargos teniendo en cuenta que no forman parte de la misionalidad de la Entidad, dicho proyecto debe ser presentado al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaria Distrital de Salud.

Igualmente se encuentra dentro de la Planta 32 vacantes de Profesionales de Servicio Social Obligatorio, que son dispuestas por la Secretaria Distrital de Salud para su ocupación.

La Provisión de Empleos de la planta de la Subred se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

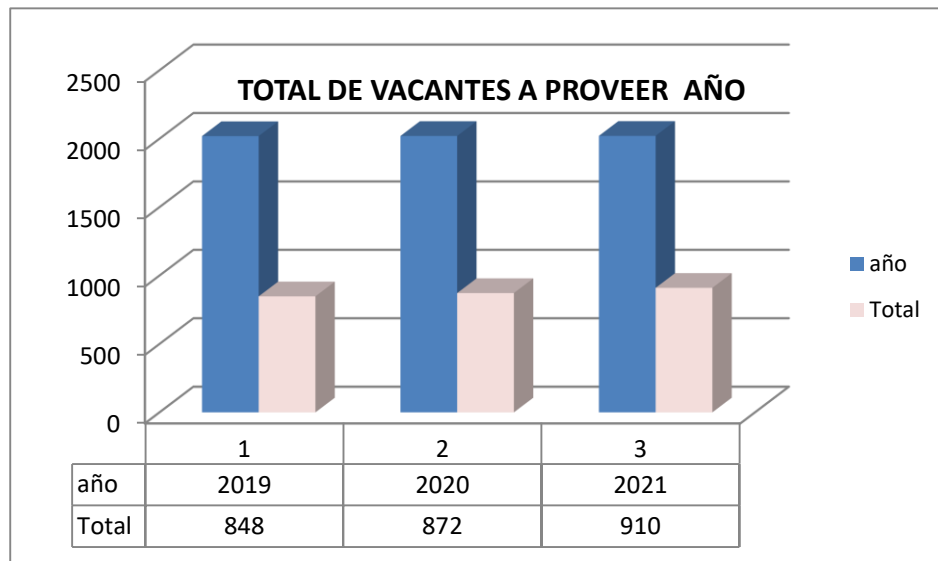
La Subred debe reportar de manera periódica a la Comisión Nacional del Servicio Civil las vacantes de la Planta de empleos, las cuales con corte a 31 de diciembre de 2021, son las siguientes:

Resumen de empleos por nivel Jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes
Carrera Administrativa	474	474
En Encargo	33	33
En Provisionalidad	403	403
Total	910	910

Resumen de vacantes por estado de provisión	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
En provisionalidad	403
No provisto	474
Provisto en Encargo	33
Total	910

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que en la vigencia 2020 con corte a 31 de diciembre el número de vacantes se encontraba en 872 , se evidencia en la vigencia 2021 un aumento 38 vacantes a reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil – OPEC, con corte a 31 de diciembre de 2021



7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

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.

Atenderá los requerimientos que la Gerencia o los funcionarios presenten para atender las solicitudes de encargo.

Indicadores

"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."

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0002	

Provisión de empleos de la Subred: No. Total de Provisiones realizados durante el periodo/ No. total de vacantes para provisionar.

8. 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

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/sgj/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

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

9. ANEXOS

No aplica

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2020	Emisión del Plan
	30/01/2021	Emisión del Plan

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
No aplica.

	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0002	

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	Juan Carlos Espitia Moncada	Omar Benigno Perilla Ballesteros
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario	Directora Gestión del Talento Humano	Jefe Oficina de Calidad	Gerente
Fecha :	Enero 31 de 2021	Enero 31 de 2021		Enero 31 de 2021