


# SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

## PLAN PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

GH-ATH-PLA-PL-02 V7



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subred Sur es un instrumento muy importante en la Gestión de la Dirección de Talento Humano en razón a que establece la disponibilidad de personal para desempeñar los empleos definidos en el plan de cargos de la entidad.

Este plan se articula a la política de gestión estratégica del talento humano, planeación estratégica del talento humano y la planeación institucional; se elabora de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, en donde el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), fija las políticas y directrices para elaborarlo y así lograr una adecuada administración del recurso humano para optimizar la productividad y eficiencia de los servicios.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales. El Art. 17 de la Ley 909 de 2004 establece:

“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:

- 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”.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se apoyó en la “Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgado en abril 2018; y los Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano de la Circular Externa No. 002 del 17 de Enero de 2023, establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC


## 2. OBJETIVO:

Determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, el costo y aseguramiento del presupuesto que permita contar con el personal necesario, que tenga igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso; capacitado y motivado para garantizar la Prestación de los servicios en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. permitiendo así, alinear la planeación estratégica del Talento Humano con la planeación institucional.

## 3. ALCANCE:

**DESDE:** Previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

**HASTA:** La selección y mantenimiento de la cantidad y calidad de personal que requiere La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., para cumplir con la Misión Institucional y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestal y gestión de la entidad.

#### 4. DEFINICIONES:

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:** La Comisión es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

**EMPLEO:** 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. (Artículo 2 del Decreto 770 de 2005).

**EMPLEADO PÚBLICO/ TRABAJADOR OFICIAL:** Es aquel trabajador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por Derecho público.

**EFICIENCIA ADMINISTRATIVA:** Orientada a identificar, racionalizar, simplificar y automatizar trámites, procesos, procedimientos y servicios, así como optimizar el uso de recursos, con el propósito de contar con organizaciones modernas, innovadoras, flexibles y abiertas al entorno, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Estado. Incluye, entre otros, los temas relacionados con gestión de calidad, eficiencia administrativa y cero papel, racionalización de trámites, modernización institucional, gestión de tecnologías de información y gestión documental.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

**GESTIÓN FINANCIERA:** Orientada a programar, controlar y registrar las operaciones financieras, de acuerdo con los recursos disponibles de la entidad. Integra las actividades relacionadas con la adquisición de bienes y servicios, la gestión de proyectos de inversión y la programación y ejecución del presupuesto. Incluye, entre otros, el Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC, programación y ejecución presupuestal, formulación y seguimiento a proyectos de inversión y el Plan Anual de Adquisiciones.


**FUNCIONARIO:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos.

**NOMBRAMIENTO:** Designación que se otorga para algún cargo, empleo u oficio, a través de acto administrativo o contrato de trabajo.

**PROVISIONAL:** Que no es definitivo, interino

**VACANTE:** Cargo o empleo sin proveer, plaza no ocupada por ninguna persona.


**EMPLEOS DE PERIODO FIJO:** Clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como lo es el director de Empresa Social del Estado y para el caso de la Subred Sur el Jefe de la Oficina de Control Interno.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 489	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.	Senado de la República
Ley 594	2000	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones	Archivo General de la Nación
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Decreto 785	2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004	Presidencia de la República
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.	Presidencia de la República
Decreto 1228	2005	Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.	Presidencia de la República
Decreto 2482	2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión Artículo 3 literal c).	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
Decreto 1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
Decreto 815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles Jerárquicos.	Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP
Circular 017	2017	Procuraduría General de la Nación. Asunto: (I) Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público;	Función Pública
Ley 1960	2019	"Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"	Congreso de la República
Circular Externa No. 002	2023	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

## 6. RESPONSABLES:

- Gerente E.S.E.
- Jefes de Oficina Asesora
- Jefes de Oficina
- Subgerentes
- Directores Técnicos y Operativos
- Dirección de Gestión del Talento Humano
- Profesional Universitario de Talento Humano

## 7. CONTENIDO DEL PLAN:

### 7.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur 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 074 del 02 de diciembre de 2020 por Junta Directiva se aprueba la Plataforma Estratégica 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E así:

**VISIÓN:** En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la Prestación de Servicios de Salud con Estándares Superiores de Calidad, Consolidada, Sostenible, Referente en Investigación, Docencia e Innovación, con Enfoque Diferencial, Territorial y Comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

**MISIÓN:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur del Distrito Capital, presta servicios de salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, Seguridad, fortaleciendo la formación Académica orientada a la Investigación Científica e Innovación, con un talento humano Comprometido, Humanizado y Competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros Usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.


### OBJETIVOS:

**OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 1:** Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque de Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 2:** Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 3:** Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 4:** Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

**OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 5:** Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

**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.

## 7.2. ALINEACIÓN CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES

El Plan Estratégico de Recursos Humanos se encuentra alineado con las siguientes políticas institucionales:

- **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados) mediante la ejecución de los planes y programas de la gestión estratégica del talento humano, en el marco de los lineamientos del MIPG – dimensión de Talento Humano y el Sistema Único de Acreditación (SUA)

- **POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a promover prácticas de gestión del conocimiento e innovación, mediante estrategias que faciliten la enseñanza, aprendizaje y adaptación de nuevas tecnologías, que permitan identificar, capturar, conservar, apropiar, transferir, evaluar y preservar el conocimiento de la entidad, fortaleciendo la gestión y mejora en la prestación de servicios de salud.


- **POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a administrar los recursos financieros para la prestación de servicios de salud con criterios de transparencia, eficiencia, austeridad, pertinencia y enfoque hacia el cumplimiento de las metas y resultados institucionales, que conlleven a la sostenibilidad financiera que contribuya de manera satisfactoria a las necesidades de nuestros grupos de valor.

## 7.3. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Teniendo en cuenta el cumplimiento a la normatividad vigente donde se establece la importancia de la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos, como uno de los componentes de la planificación del empleo público, inmersa dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, se presenta la metodología utilizada para la elaboración de éste, el cual requirió de un análisis de personal de planta actualizado y un diagnóstico de las necesidades de personal, con énfasis en el cubrimiento principal misional teniendo en cuenta el personal reubicado, Situaciones Administrativas, Capacitaciones, Recomendaciones médico laborales, entre otros.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., para la vigencia 2024, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los Lineamientos Planeación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

Estratégica del Talento Humano de la Circular Externa No. 002 del 17 de Enero de 2023, establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC

Como resultado del análisis realizado a corte 31 de diciembre de 2023 del Plan de Cargos, se establece la siguiente tabla: 756 cargos se encuentran ocupados lo que representa el 67,4% del total de cargos de la planta y 366 vacantes que representa un 32,6%.

El Plan de cargos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, por tipo de vinculación se compone de la siguiente manera: 25 cargos de Libre Nombramiento y Remoción, 93 cargos son de periodo Fijo, 836 cargos son de Carrera Administrativa, y 168 cargos son Trabajadores Oficiales para un total de 1122.

De la totalidad de la planta de personal provista a 31 de diciembre de 2023, se evidencia la siguiente distribución por cargos ocupados así: Nivel Directivo 19 cargos ocupados, Nivel Asesor 4 cargos ocupados, nivel Profesional 344 cargos ocupados, nivel Técnico 34 cargos ocupados, nivel Asistencial 299 cargos ocupados y 56 cargos ocupados por Trabajadores Oficiales para un total de cargos provistos en la planta de personal de 756.

Para la realización del cálculo de personal, se tiene en cuenta la Resolución 2003 de 2014, la cual define los procedimientos y condiciones que deben cumplir los prestadores de servicios de salud en cuanto a habilitación, en lo referente al talento humano cada responsable de dependencia/ proceso, determinara la cantidad necesaria de personas requeridas para cada uno de los servicios ofertados y los necesarios para garantizar la prestación del servicio.

En el marco del Acuerdo No. 001 de Enero de 2020, "Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales", y el Acuerdo N.040 de Mayo 26 de 2023 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E", se establece el Plan de Cargos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., como se relaciona a continuación:

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.**  
**CORTE A DICIEMBRE DE 2023**

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
GERENTE ESE	85	9	<b>1</b>
JEFE DE OFICINA	6	5	<b>6</b>
JEFE DE OFICINA	6	6	<b>1</b>
DIRECTOR TECNICO	9	5	<b>5</b>
DIRECTOR OPERATIVO	9	5	<b>2</b>
DIRECTOR FINANCIERO	9	5	<b>1</b>
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	9	5	<b>1</b>
SUBGERENTE	90	7	<b>2</b>
<b>SUBTOTAL</b>			<b>19</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>			
ASESOR	105	4	<b>3</b>
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1	<b>1</b>

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



JEFE DE OFICINA ASESORA	115	6	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>5</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
TESORERO GENERAL	201	19	1
TESORERO GENERAL	201	24	1
MEDICO GENERAL	211	11	55
MEDICO GENERAL	211	31	25
MEDICO GENERAL	211	31	6
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61
ODONTOLOGO	214	11	15
ODONTOLOGO	214	27	15
ALMACENISTA GENERAL	215	19	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	3	25
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	4	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	7	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	11	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3





**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E**

**PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**GH-ATH-PLA-PL-02 V7**

PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5
ENFERMERO	243	20	55
<b>SUBTOTAL</b>			<b>444</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
TECNICO OPERATIVO	314	9	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	3
TECNICO OPERATIVO	314	14	5
TECNICO OPERATIVO	314	15	11
TECNICO OPERATIVO	314	22	1
TECNICO AREA SALUD	323	9	5
TECNICO AREA SALUD	323	10	1
TECNICO AREA SALUD	323	13	25
TECNICO AREA SALUD	323	16	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	9	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4
<b>SUBTOTAL</b>			<b>61</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.




### SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

#### PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

GH-ATH-PLA-PL-02 V7

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5
AUXILIAR AREA SALUD	412	6	30
AUXILIAR AREA SALUD	412	8	22
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	194
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	6
SECRETARIO	440	11	12
SECRETARIO	440	14	13
SECRETARIO	440	17	5
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1
CONDUCTOR	480	11	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>425</b>
<b>TOTAL, Empleos Públicos</b>			<b>954</b>

TRABAJADORES OFICIALES			
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	12
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	50
CAMILLERO	5150	IVA	34
CONDUCTOR	5155	IVC	47
CELADOR	5160	IIIA	25
<b>TOTAL, Trabajadores Oficiales</b>			<b>168</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>1122</b>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

#### 7.4. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., identificadas las vacantes, se realizó el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), para el año 2019, en el mes de octubre se reportó un total de cuatrocientos cincuenta y nueve (459) empleos distribuidos así:

##### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
Asistencial	52	265
Profesional	71	162
Técnico	20	32
	<b>143</b>	<b>459</b>

*Fuente: Planta de personal corte 31-12-2019*

##### VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN

ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
En provisionalidad	177
No provisto	260
Provisto en Encargo	22
	<b>459</b>

*Fuente: Planta de personal corte 31-12-2019*


Así mismo, se realizó el informe semestral remitido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), dando cumplimiento a la Circular 003 de 2014.

#### 7.5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Esta medida consiste en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

#### 7.6. INDICADOR

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta) \* 100

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-02 V7</b>

## 8. BIBLIOGRAFÍA:

1. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- 2016.
3. Planeación de los Recursos Humanos, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
4. Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC

## 9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL - PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024.

## 10. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-08-09	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S. E
2019-03-29	2	Se adapta a la encuesta de necesidades de 2019 y revisión del recurso presupuestal del 2019
2020-01-30	3	Se actualiza el contenido del numeral 7 teniendo en cuenta la vigencia 2020
2021-01-29	4	Se ajusta el contenido del documento
2022-01-31	5	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-PTH-PP-02). Se realiza revisión y ajuste general del documento.
2023-01-30	6	Se actualiza a plantilla institucional vigente. Se realiza revisión y ajuste general del documento.
2024-01-30	7	Se realiza revisión y ajuste general del documento.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 22 de enero de 2024 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Elena Torres Rueda	<b>Nombre:</b> James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polonia / Ruby Liliana Cabrera Calderón	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Luis Fernando Pineda Ávila
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado Gestión del Talento Humano	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Gestión del Talento Humano / Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Referente Control Documental – Oficina de Calidad	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 2024-01-15	<b>Fecha:</b> 2024-01-15	<b>Fecha:</b> 2024-01-30	<b>Fecha:</b> 2024-01-30

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.