

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

ESTRUCTURA DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO (PPTH):

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
 - 2.1 *Objetivos Específicos*
3. ALCANCE
4. RESPONSABLE
5. DEFINICIONES
6. JUSTIFICACION
 - 6.1 *Marco Conceptual*
 - 6.2 *Marco Legal*
7. FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO
8. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
 - 8.1 *Necesidades de personal.*
 - 8.2 *Disponibilidad de personal.*
 - 8.3 *Medidas de cobertura.*
 - 8.4 *Fuentes de financiación.*
 - 8.5 *Cronograma de Actividades*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

1. INTRODUCCION:

La planeación estratégica del Talento Humano busca definir el horizonte que ha de seguirse en la organización con el número exacto de personal requerido para cada servicio, sede y perfil; asegurando el cumplimiento de las metas institucionales y contratadas con las EPS por lo que se hace necesario desarrollar planes, programas y proyectos a mediano y largo plazo. El Plan de Previsión de Talento Humano es un instrumento de gestión del talento humano que permite 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.

De aquí se define el presente Plan que busca definir el personal asistencial y administrativo que cubra satisfactoriamente la demanda y prestación de los servicios de salud para cada uno de los usuarios que está afiliado a las diferentes EPS con las cuales se tenga contratación vigente.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), define la existencia de la política de “Gestión de Talento Humano” en entidades estatales, la cual para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa Incluye el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH), el Plan Anual de Vacantes (PAV), el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE), el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE), el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás situaciones relacionadas con la administración del personal y las herramientas que permiten la medición del Clima y de la Cultura Organizacional.

El presente documento, se desarrolla a través de tres etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los colaboradores de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa y de acuerdo con lo anterior y para tal fin, desarrollará el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

2. OBJETIVO

Definir la previsión del Talento Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diseñar e implementar el Plan de Previsión del Talento Humano 2021 para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa.
- Definir las necesidades de Talento Humano que se requiere en las diferentes Sedes y servicios de la Institución; para atender los requerimientos presentes y futuros de personal que corresponda a los servicios ofertados.
- Identificar y desarrollar la forma de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para el año 2021.
- Realizar análisis de cargas de trabajo, de tiempos y movimientos para optimizar recursos y haciendo eficiente la prestación de los servicios.
- Estimar los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación y presupuesto.

3. ALCANCE

La aplicación de este Plan está dirigida a todos los colaboradores de planta y contrato de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa en los Macro procesos Misionales, Apoyo, Estratégicos y de Evaluación, Las EPS con las que se tiene contratación vigente y sus usuarios. Inicia desde la definición de necesidades y previsión de personal de acuerdo a las metas institucionales hasta la implementación de los procesos que aseguren la previsión de personal en cada servicio y Sede de la Institución.

4. RESPONSABLE

La implementación de este Plan es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia de Servicios, Subgerencia Administrativa, Coordinadores de Sede y Líderes transversales con personas a cargo y colaboradores en general de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa. Sin diferenciación de su modalidad de contratación ni tercerización de servicios.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

5. DEFINICIONES

- Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.
- Empleado público:** Son las personas que de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad, trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tienen una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están regladas.
- Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:
 "Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la Ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".
- Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno
- Manual de Funciones y Competencias:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.
- Plan de Capacitación:** Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales
- Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
 La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996', al definir al servidor público así: "Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

6. JUSTIFICACION

6.1 Marco Conceptual:

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

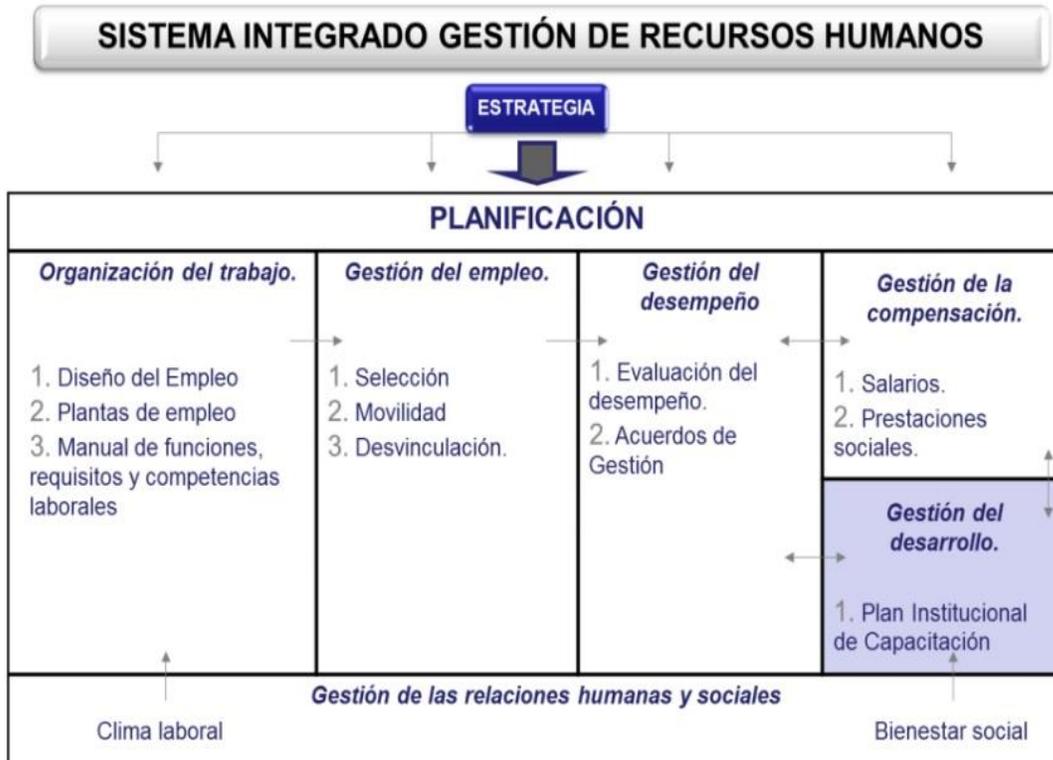


SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
		VERSION:
MACROPROCESO: APOYO		FECHA:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO:		



El Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado. El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- 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.
- 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.
- Estudio, medición y análisis de cargas de trabajo y de tiempos y movimientos
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

6.2 Marco Legal:

Dentro de las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

- Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.
- La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.
- Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano. Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:
 - La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles. La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
 - La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias. El seguimiento y actualización de sus previsiones.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública no hace referencia específica a este Plan.

Que el Decreto 612 de 2018 fijó las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

La Ley 909 de 2004 en dicha norma se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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.
 - Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
 - Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

7. FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

1. Análisis de las necesidades de personal.
2. Análisis de la disponibilidad de personal.
3. Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.
4. Fuentes de financiación

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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
		VERSION:
SUBPROCESO:	FECHA:	

Por lo anterior la reglamentación interna de la Empresa de Salud E.S.E. del Municipio de Soacha en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano bajo la Resolución N° 020 del 7 de Mayo de 2019, estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

1. **Necesidades de personal.** Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal.** Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura.** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación.** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

8. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO 2021

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza para la vigencia 2021-2022 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

8.1. Necesidades de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un análisis de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2020, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas. En este sentido es

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

		EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:	
SUBPROCESO:		FECHA:	

oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa no cuenta con los recursos para ampliar su planta de personal, por lo que solo se trabaja con lo existente, intentando cubrir el mayor número de necesidades.

Sin embargo cabe aclarar que en el mes de noviembre de 2020 se radico ante el Departamento Administrativo de la Función Pública una actualización al manual de funciones vigente, siendo los siguientes cargos los que presentaron ajustes:

	MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE	PROPUESTA DE AJUSTE
CARGO	FORMACION ACADEMICA	
GERENTE	Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas; título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por Ley.	Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas; título de postgrado en salud pública, administración o gerencia hospitalaria, administración en salud. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por Ley.
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Economía, Administración, Derecho y afines, Psicología, Contaduría Pública y afines. Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por Ley.	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Economía, Administración, Contaduría Pública, núcleo básico en Derecho y afines, o núcleo básico de Ingeniería Industrial y afines. Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por Ley.
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE SALUD	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Bacteriología; Enfermería, Instrumentación Quirúrgica; Medicina, Nutrición y Dietética; Odontología; Optometría; Salud Pública; Terapias; Administración. Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. arjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Bacteriología; Enfermería, Instrumentación Quirúrgica; Medicina, Nutrición y Dietética; Odontología; Optometría; Salud Pública; Terapias; núcleo básico de la Administración. Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.
JEFE DE OFICINA ASESORA	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento Odontología, Economía, Administración. Título de Postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.	Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Bacteriología; Enfermería, Instrumentación Quirúrgica; Medicina, Nutrición y Dietética; Odontología; Optometría; Salud Pública; Terapias; núcleo básico de la Administración. Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.
	EXPERIENCIA	
	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada	Veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

CARGO	MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE	PROPUESTA DE AJUSTE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD 242	FORMACION ACADEMICA	
	PROPOSITO PRINCIPAL	
	<p>MEDICOS: Gestionar el cumplimiento de los planes y programas administracion del personal, recursos, bienes e insumosdel proceso bajo su responsabilidad, con el fin de brindar servicios de salud con eficiencia y eficacia, confortme a las directrices del jefe inmediato y normatividad vigente</p> <p>PYM: Elaborar, desarrollar, evaluar y gestionar los planes, programas y proyectos relacionados con la promoción y prevención en salud, contribuyendo así a mejorar las condiciones de salud individuales y colectivas en especial de aquellas poblaciones en condición de vulnerabilidad.</p>	<p>MEDICO: Gestionar el cumplimiento de los planes y programas destinados a la promocion, prevencion de salud, proporcionando atención integral y continuada a todo individuo que solicite asistencia médica a través de los servicios de otros profesionales en función de las necesidades de salud y de los recursos disponibles en la comunidad en la que trabaja.</p> <p>PYM: Elaborar, desarrollar, evaluar y gestionar los planes, programas y proyectos relacionados con la promoción y prevención en salud, contribuyendo así a mejorar las condiciones de salud individuales y colectivas en especial de aquellas poblaciones en condición de vulnerabilidad.</p> <p>ODONTOLOGO: Gestionar el cumplimiento de los planes y programas destinados a la promocion, prevencion y a la reahabilitacion oral del paciente, a fin de lograr efectiva distribucion y utilizacion de recursos materiales, bienes e insumos del proceso bajo su responsabilidad, con el fin de brindar servicios de salud con eficacia y eficiencia, conforme a las directrices del jefe inmediato y normatividad vigente.</p> <p>ENFERMERA: Gestionar las labores como enfermera profesional dentro de la institucion con el fin de garantizar la prestacion de servicios con calidad, eficiencia y oportunidad de acuerdo a los lineamiento de la institucion.</p>
FORMACION ACADEMICA		
<p>MEDICOS: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Medicina. Título de postgrado en la modalidad de especializacion en áreas relacionadas. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.</p> <p>PYM: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Odontologia, Medicina, Nutricion y Dietetica, Enfermeria, Psicologia. Título de postgrado en la modalidad de especializacion en áreas relacionadas. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.</p>	<p>MEDICO: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en ciencias de la salud Medicina. Título de postgrado en medicina familiar. Tarjeta Profesional.</p> <p>PYM: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en ciencias de la salud, Nutricion y Dietetica. Título de postgrado en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.</p> <p>ODONTOLOGO: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en ciencias de la salud. Odontologia. Título de postgrado en endodoncia y/o odontopediatria. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.</p> <p>ENFERMERA: Título profesional en disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en ciencias de la salud, Enfermería. Tarjeta Profesional en casos reglamentados por la Ley.</p>	

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

El análisis de necesidades de personal consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

Al 23 de Noviembre de 2020 se realizó reporte OPEC 2020, inscribiendo los 16 cargos de carrera Administrativa con que cuenta la Institución en SIMO - Comisión Nacional del Servicio Civil dado el Acuerdo No. CNSC – 20202110837741 del 30 de Octubre de 2020, por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Publica de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso. Adjunto respuesta de la Comisión Nacional del Servicio Civil donde informan que recibieron satisfactoriamente la información.

La planta de personal permanente aprobada para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, está conformada por un total de 21 empleos de los cuales 6 se encuentran en vacancia, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO
HUMANO

SUBPROCESO:

Plan:
DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

CODIGO:

VERSION:

FECHA:

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

NIVEL	DENOMINACION	OCUPADO	VACANTE		TOTAL GENERAL
			TEMPORAL	DEFINITIVA	
DIRECTIVO	GERENTE	1	0	0	1
	SUBGERENTE	1	0	1	2
	TOTAL DIRECTIVO	2	0	1	3
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	0	0	1
	TOTAL ASESOR	1	0	0	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	0	5	6
	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
	TOTAL PROFESIONAL	2	0	5	7
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	0	2
	TOTAL TECNICO	2	0	0	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	0	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	0	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
	TOTAL ASISTENCIAL	8	0	0	8
TOTAL GENERAL		15	0	6	21

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

		EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:	
SUBPROCESO:		FECHA:	

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN

PERIODO FIJO					
NIVEL	DENOMINACION	OCUPADO	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	GERENTE	1	0	0	1
TOTAL		1	0	0	1

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
NIVEL	DENOMINACION	OCUPADO	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	SUBGERENTE	1	0	1	2
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	0	0	1
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
TOTAL		3	0	1	4

DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL	DENOMINACION	OCUPADO	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	ESPECIALIZADO DEL AREA DE LA SALUD	1	0	5	6
TECNICOS	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	0	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	0	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	0	5
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
TOTAL		11	0	5	16

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
		VERSION:
SUBPROCESO:	FECHA:	

En la planta no existen empleados de carrera administrativa, solo existen 12 cargos vinculados mediante nombramiento provisional, y el resto del personal es de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo.

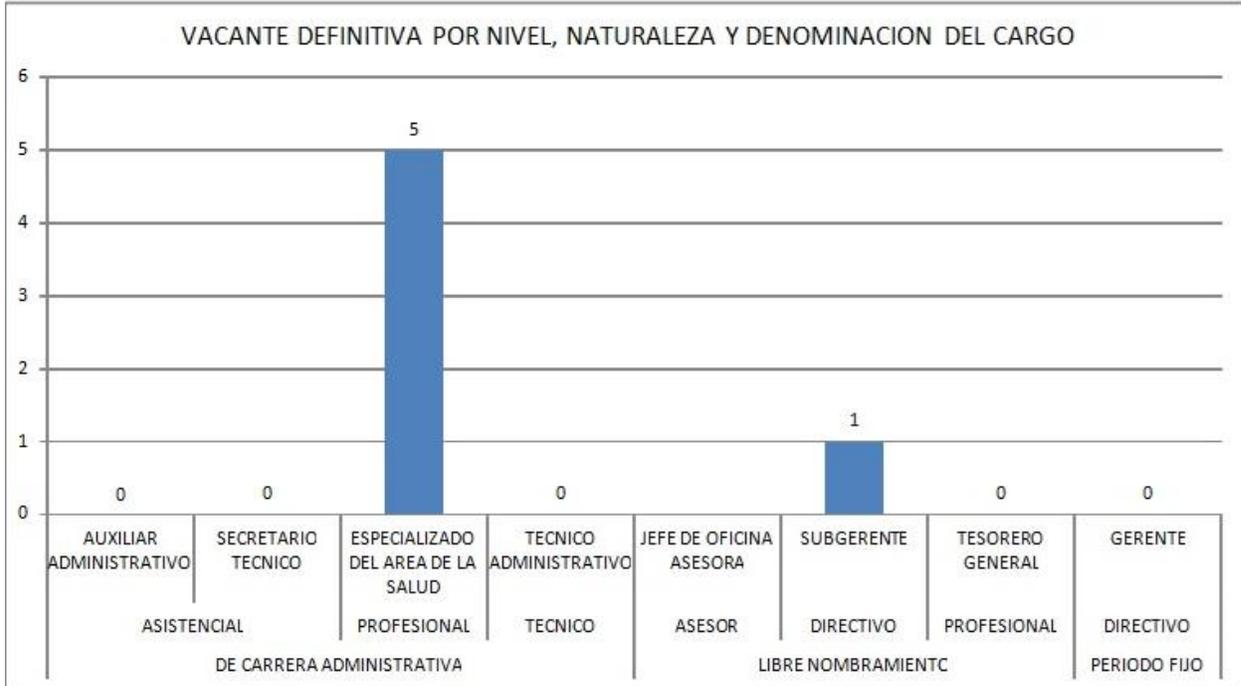
8.2. Disponibilidad de personal.

A 2° de enero de 2020, la entidad contaba con 12 servidores públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha, pero a hoy 13 de enero de 2021 ya son 15 funcionarios distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL GENERAL	
PERIODO FIJO	DIRECTIVO	GERENTE	1	0	1	
LIBRE NOMBRAMIENTO	DIRECTIVO	SUBGERENTE	1	1	2	
	ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	0	1	
	PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	1	0	1	
DE CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO DEL AREA DE LA SALUD	1	5	6	
	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	2	
	ASISTENCIAL		SECRETARIO TECNICO	1	0	1
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	5
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
TOTAL PLANTA DE PERSONAL ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA			15	6	21	

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
	MACROPROCESO: APOYO	VERSION:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA:
SUBPROCESO:		



El número de empleos en vacancia (6) corresponde al 38% de la planta de personal establecida para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, es decir que la Planta se encuentra provista en un 62% para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:



PROYECTO DE INCREMENTO SALARIAL PLANTA DE PERSONAL AÑO 2021

NUMERO DE CARGOS APROBADOS	TOTAL NUMERO DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL SUELDO BÁSICO MENSUAL	CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL MES ACTUAL	TOTAL SB MAS PROV. DEL MES	PROYECTO INCREMENTO SUELDO MES	SUB. ALIMENTACIÓN	SUB. TRANSP.	TOTAL SUELDOS AÑO	CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL MES	TOTAL CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL AÑO
					AÑO 2020			4,00%					
1	MARÍA VICTORIA HERRERA	Gerente	85	1	8.815.695	6.190.167	15.005.862	9.168.323			110.019.875	6.437.774	77.253.283
1	ANGELICA MARITZA CASTAÑO	Subgerente Administrativo	90	2	6.010.099	4.220.145	10.230.244	6.250.502			75.006.030	4.388.951	52.667.411

1	JULIA ANDREA DE AVILA	Asesora de Planeación	115	3	5.028.028	3.530.559	8.558.587	5.229.149			62.749.790	3.671.781	44.061.378
1	MARTA JEANNETTE RUBIO PÁ	Profesional especializado	242	4	4.989.516	3.503.517	8.493.033	5.189.097			62.269.161	3.643.658	43.723.891
1	SANDRA PATRICIA GALINDO	Tesorero General	201	5	3.175.146	2.229.510	5.404.657	3.302.152			39.625.824	2.318.691	27.824.291
1	JOSÉ CIRO PINTO GÓMEZ	Técnico Administrativo	367	6	2.721.555	1.911.010	4.632.565	2.830.419			33.965.023	1.987.451	23.849.414
1	LUIS ALFONSO NÚÑEZ GUTIÉR	Técnico Administrativo	367	6	2.721.555	1.911.010	4.632.565	2.830.419			33.965.023	1.987.451	23.849.414
1	LUZ MAGNOLIA SABOGAL ESC	Auxiliar Administrativa	407	7	2.494.757	1.751.758	4.246.515	2.594.548			31.134.573	1.821.828	21.861.940
1	LUZ MARY CASTAÑO CARDON	Secretaría Ejecutiva	425	8	2.381.359	1.672.132	4.053.491	2.476.614			29.719.370	1.739.018	20.868.219
1	ERNESTINA MORENO CALDER	Auxiliar Administrativa	407	10	1.700.971	1.240.793	2.941.764	1.769.010	66.098	102.854	21.228.120	1.288.568	15.462.819
1	PATRICIA GALARZA CARRISOZ	Auxiliar Administrativa	407	10	1.700.971	1.240.793	2.941.764	1.769.010	66.098	102.854	21.228.120	1.288.568	15.462.819
1	DORIS JANNETH GONZALEZ	Auxiliar Administrativa	407	10	1.700.971	1.240.793	2.941.764	1.769.010	66.098	102.854	21.228.120	1.288.568	15.462.819
1	PATRICIA EMILIA JARAMILLO B	Auxiliar Administrativa	407	10	1.700.971	1.240.793	2.941.764	1.769.010	66.098	102.854	21.228.120	1.288.568	15.462.819
1	SANDRA MILENA ACEVEDO	Auxiliar Administrativa	407	10	1.700.971	1.240.793	2.941.764	1.769.010	66.098	102.854	21.228.120	1.288.568	15.462.819
1	DIEGO FERNANDO SIERRA	Almacenista	407	9	1.925.627	1.352.128	3.277.756	2.002.652			24.031.825	1.406.214	16.874.564
15	TOTALES				48.768.194	34.475.903	83.244.097	50.718.923	330.490	514.270	608.627.096	35.845.658	430.147.902
									3.965.880	6.171.240	TOTAL SUELDO Y PROVISIO		1.038.774.998
											\$ 579.699.232		

1		Subgerente de servicios	90	2	6.010.099	4.220.145	10.230.244	6.250.502			75.006.030	4.388.951	52.667.411
5		Profesional especializado	242	4	4.989.516	3.503.517	8.493.033	25.147.161			301.765.932	17.657.725	211.892.705

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

8.3. Medidas de cobertura.

Cabe aclarar que como la naturaleza de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha, es prestar servicios de Salud y en la planta de personal no se cuenta con el personal asistencial suficientemente nombrado, se recurre a la contratación de personal por prestación de servicios y servicios tercerizados de seguridad y servicios generales para las 5 Sedes, la cual se ilustra a continuación: **¡Error! Vínculo no válido.¡Error! Vínculo no válido.**

Se cuenta con 80 contratistas entre administrativos y del área de la Salud, en niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial vinculados mediante Contrato de prestación de servicios, distribuidos de la siguiente manera:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

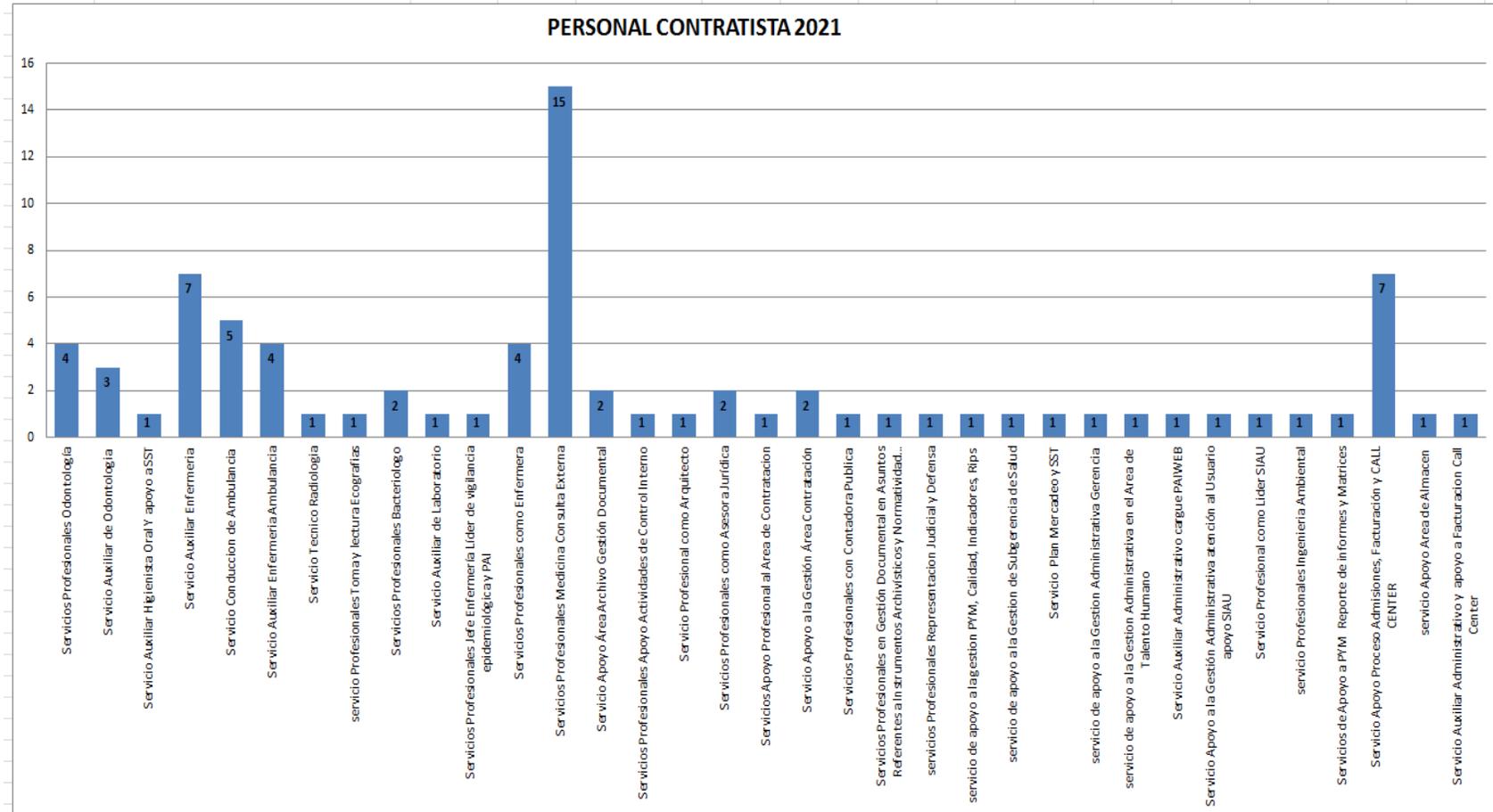
SUBPROCESO:

Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

CODIGO:

VERSION:

FECHA:



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO
HUMANO

SUBPROCESO:

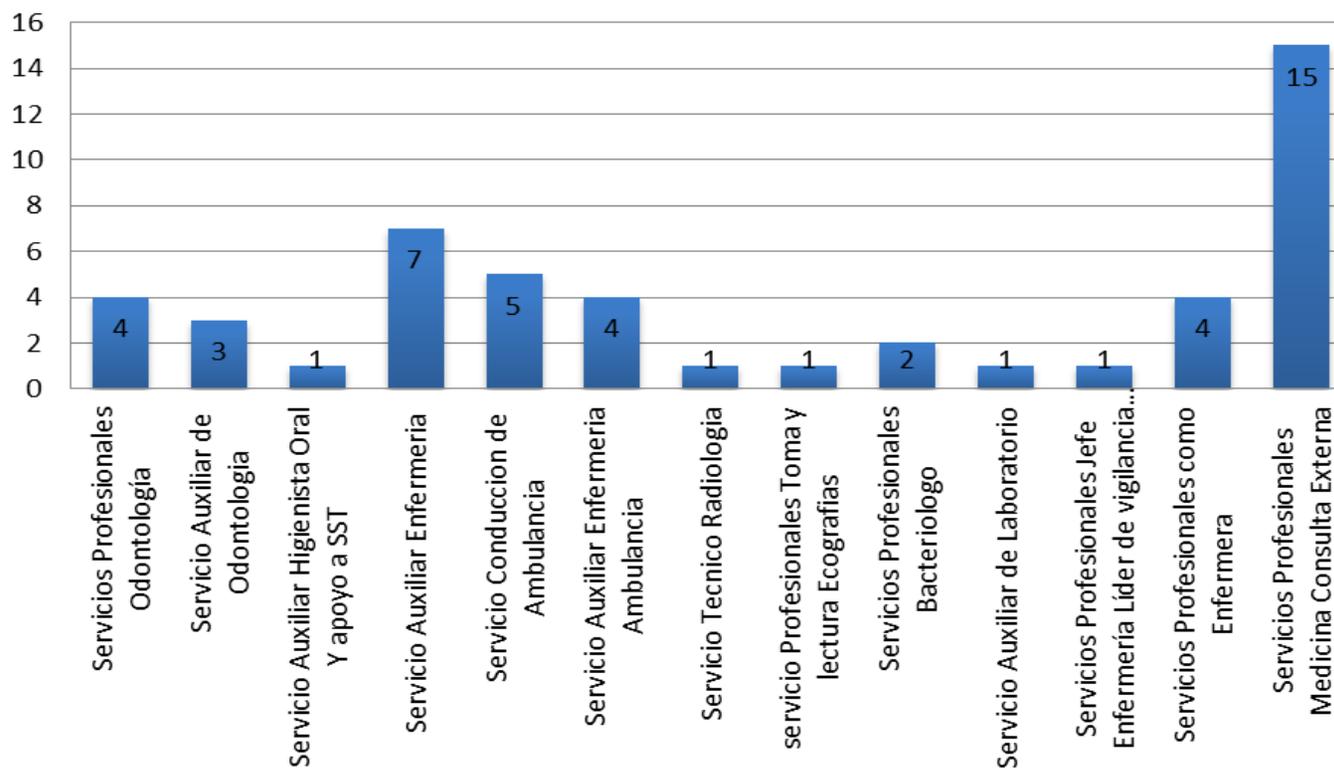
Plan:
DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

CODIGO:

VERSION:

FECHA:

PERSONAL CONTRATISTA - ASISTENCIAL 2021



***49 CONTRATISTAS AREA DE LA SALUD**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente



EMPRESA DE SALUD ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO:

Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

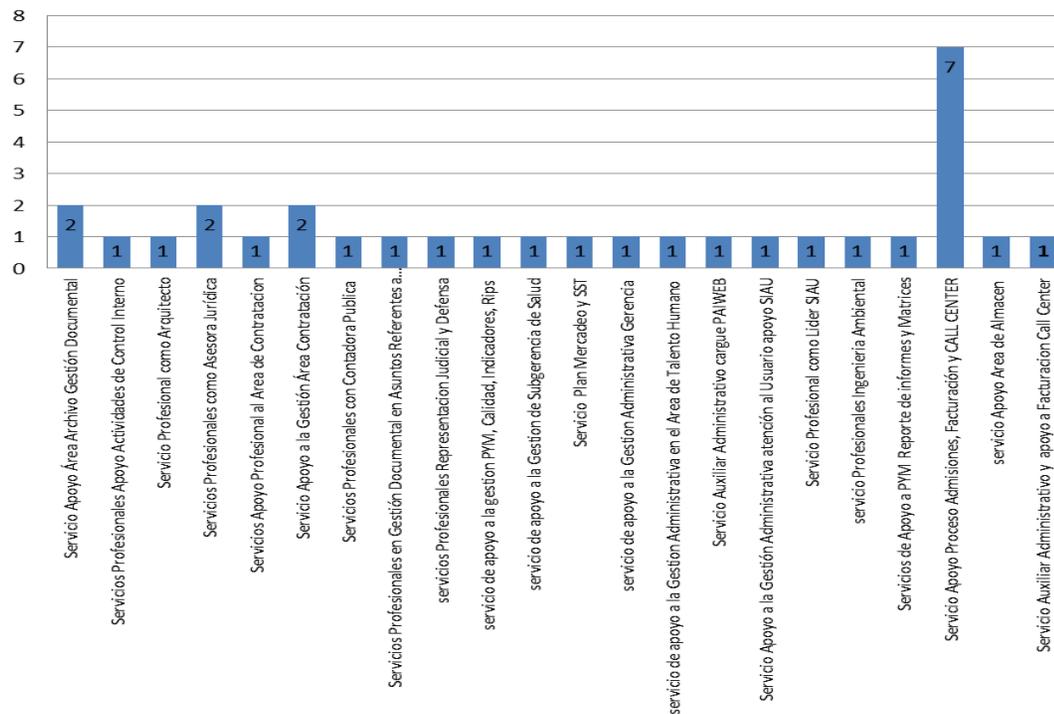
CODIGO:

VERSION:

FECHA:

* 31 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS

PERSONAL CONTRATISTA - ADMINISTRATIVOS 2021



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Subgerente Administrativo y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:	
SUBPROCESO:		FECHA:	

8.4. Fuentes de financiación.

Esta fase se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de planta en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2021 de 21 cargos y con un incremento proyectado del 4.5%. Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

¡Error! Vínculo no válido.

CONCEPTO	VALOR AÑO
NÓMINA POR PAGAR	683.633.126
CESANTÍAS	70.512.382
INTERESES SOBRE CESANTÍAS	8.088.914
VACACIONES	32.469.799
PRIMA DE VACACIONES	28.650.187
PRIMA DE SERVICIOS	28.710.008
PRIMA DE NAVIDAD	62.296.468
BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN	3.823.050
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	28.672.878
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	3.965.880
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	6.171.240
Salud	58.445.913
Pensión	82.511.878
CAJA COMPENSACIÓN	27.503.959
ICBF	20.627.969
SENA	13.751.980
ARL	16.749.911
TOTAL	1.176.585.542

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2021, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de persona de planta, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

8.5 Cronograma de Actividades:

			Cronograma de Actividades Plan de Prevision del Talento Humano (PPTH) - 2021																																																							
			SEMANAS/MESES																																																							
			ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
No.	Concepto	Responsable	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Diseñar e implementar el Plan de Previsión del Talento Humano 2021 para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa.	Lider Talento Humano																																																								
2	Definir las necesidades de Talento Humano que se requiere en las diferentes Sedes y servicios de la Institución; para atender los requerimientos presentes y futuros de personal que corresponda a los servicios	Lider Talento Humano - Subgerente Administrativo - Gerente																																																								
3	Identificar y desarrollar la forma de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para el año 2021.	Lider Talento Humano - Subgerente Administrativo - Gerente																																																								
4	Realizar análisis de cargas de trabajo, de tiempos y movimientos para optimizar recursos y haciendo eficiente la prestación de los servicios.	Lider Talento Humano - Subgerente Administrativo - Gerente																																																								
5	Estimar los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación y presupuesto.	Lider Talento Humano - Subgerente Administrativo - Gerente																																																								

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:	
SUBPROCESO:		FECHA:	

FECHA TECNICA DEL DOCUMENTO
NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO (PPTH)

MODIFICACIONES Y CAMBIOS					
VERSION	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN
1	EDWIN DIAZ PINEDA Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo	MARCEL ALBEIRO DIAZ GARAY Líder de Calidad	JOSE RICARDO SALINAS TORRES Gerente	CREACION	30/11/2018
2	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	MARCEL ALBEIRO DIAZ GARAY Líder de Calidad	JOSE RICARDO SALINAS TORRES Gerente	REVISION E INCLUSION DE CONCEPTOS NORMATIVOS Y TECNICOS	10/02/2019
3	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	FRANCY YAMELY DOMÍNGUEZ SALAZAR Líder de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	ACTUALIZACION	13/01/2020
4	ANGELICA MARITZA CASTAÑO Subgerente Administrativo y financiero	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe de Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	29/01/2021
DOCUMENTOS RELACIONADOS					
No	NOMBRE				CÓDIGO
1	POLITICA DE TALENTO HUMANO				
2	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2019 - 2022				
3	PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)				
4	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTÍMULOS (PIIBE)				
5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO (PICE)				
6	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
7	MANUAL DE CALIDAD				
8	MANUAL TECNICO DE GESTION DE DOCUMENTOS				
CONTROL DE ELABORACION					
Versión: 04	Elaboro ANGELICA CASTAÑO CASTILLO	Reviso: JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA	Reviso:	Aprobó: MARIA VICTORIA HERRERA ROA	
	Cargo: Subgerente Administrativa y Financiera	Cargo: Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Cargo: MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	Cargo: Gerente	
	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo a las Tablas de Retención Documental de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera		María Victoria Herrera Roa Gerente