

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

ESTRUCTURA DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO (PPTH) 2022

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*
9. BIBLIOGRAFIA

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

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 Peñaloza 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 Peñaloza 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

normatividad que regule la materia.

2. OBJETIVO

Definir la previsión del Talento Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza 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 2022 para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- 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 2022.
- 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 Peñaloza 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 Peñaloza. Sin diferenciación de su modalidad de

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

contratación ni tercerización de servicios.

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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

- 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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

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

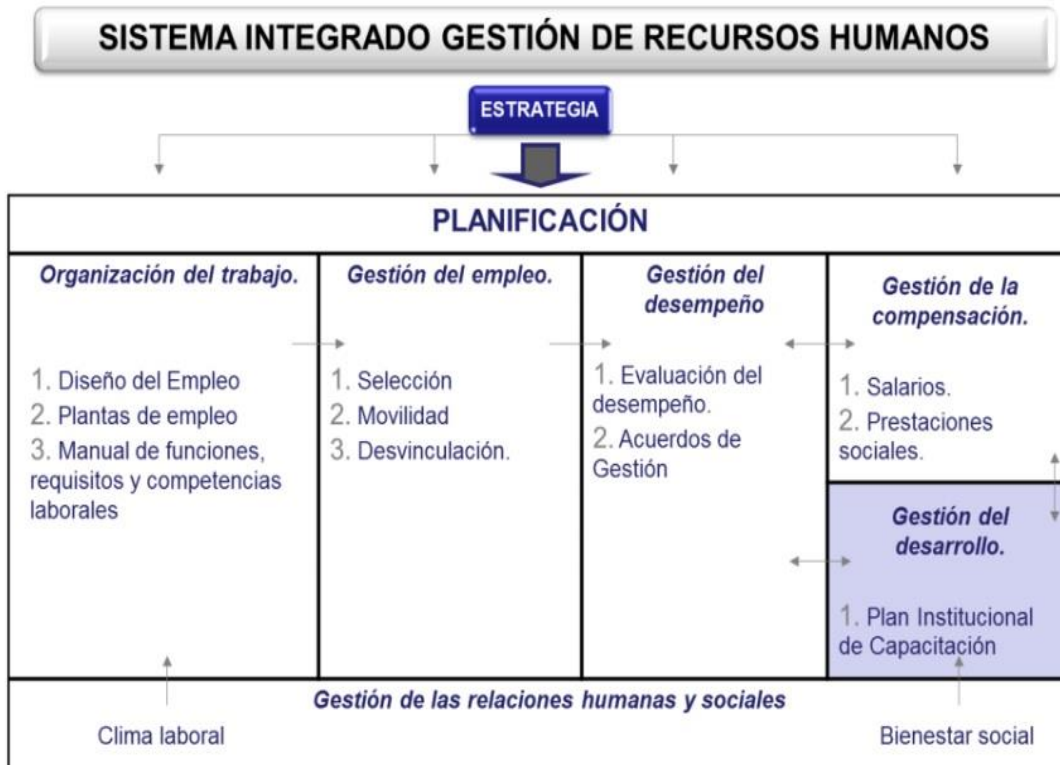


SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 25/01/2022
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		



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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO: A-THAP-PL 003
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 25/01/2022

- 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

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

7. FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2022

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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

Por lo anterior la reglamentación interna de la E.S.E. del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza 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 2022

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza para la vigencia 2022-2023 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas. En este sentido es 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:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO: A-THAP-PL 003
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 25/01/2022

CARGO	MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE	PROPUESTA DE AJUSTE
GERENTE	FORMACION ACADEMICA 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. 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.
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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<h2>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</h2>	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

CARGO	MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE	PROPUESTA DE AJUSTE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD 242	FORMACION ACADEMICA	FORMACION ACADEMICA
	PROPOSITO PRINCIPAL	PROPOSITO PRINCIPAL
	<p>MEDICOS: Gestionar el cumplimiento de los planes y programas administracion del personal, recursos, bienes e insumos del 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	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 Odontología, Medicina, Nutricion y Dietetica, Enfermería, Psicología. 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. Odontología. Título de postgrado en endodoncia y/o odontopediatría. 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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

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.

Cabe resaltar que el 23 de noviembre del año 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).

La planta de personal permanente aprobada para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa, está conformada por un total de 21 empleos de los cuales 5 se encuentran en vacancia, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		
		CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
		FECHA: 25/01/2022

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	2	0	0	2
	TOTAL DIRECTIVO	3	0	0	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		16	0	5	21

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022	

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	2	0	0	2
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	0	0	1
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
TOTAL		4	0	0	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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022	

En la planta no hay 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.

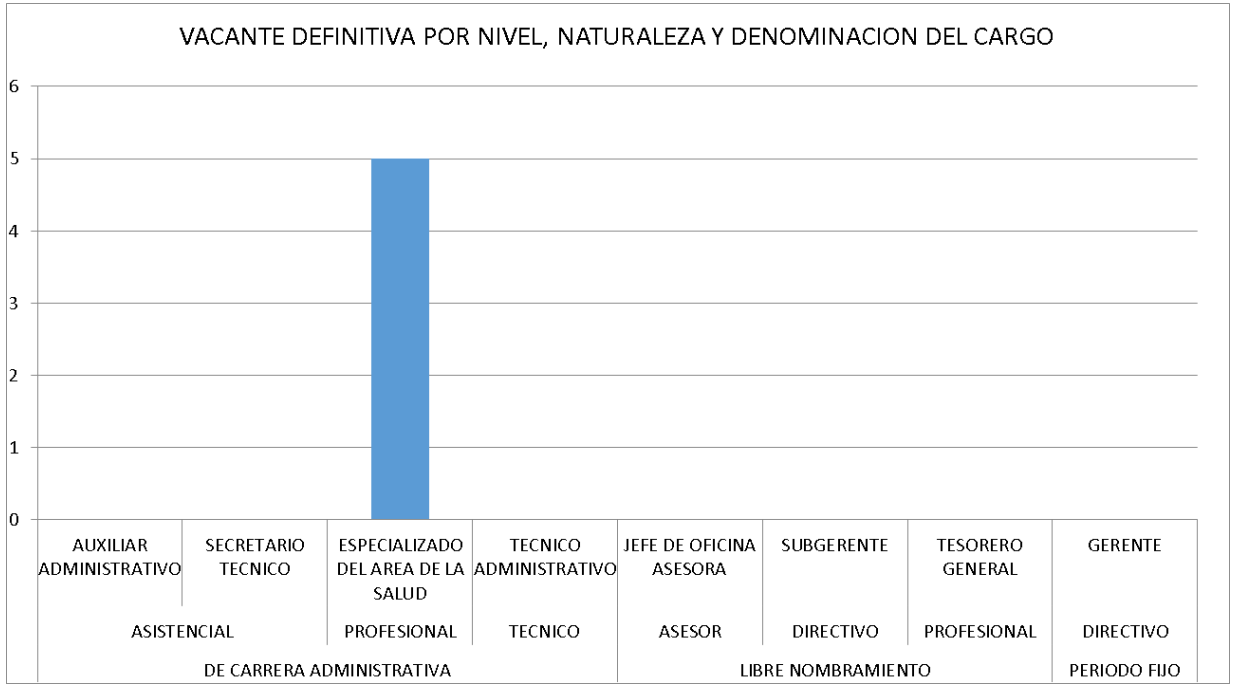
8.2. Disponibilidad de personal.

A 13 de enero de 2021, la entidad contaba con 15 servidores públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, pero a hoy 23 de enero de 2022 ya son 16 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	2	0	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			16	5	21

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022



El número de empleos en vacancia (5) corresponde al 23.88% 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 76.19% para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO		Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO			VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL			FECHA: 25/01/2022



PROYECTO DE INCREMENTO SALARIAL PLANTA DE PERSONAL AÑO 2022

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 2021			4,00%					
1	MARÍA VICTORIA HERRERA	Gerente	85	1	9.124.244	6.406.823	15.531.067	9.489.214			113.870.571	6.663.096	79.957.148
1		Subgerente Administrativo	90	2	6.220.452	4.367.850	10.588.302	6.469.270			77.631.241	4.542.564	54.510.771
1	IVONNE RIVERA	Subgerente de servicios	90	2	6.220.452	4.367.850	10.588.302	6.469.270			77.631.241	4.542.564	54.510.771
1		Asesora de Planeación	115	3	5.204.009	3.654.129	8.858.138	5.412.169			64.946.033	3.800.294	45.603.526
1	MARTA JEANNETTE RUBIO PÁ	Profesional especializado	242	4	5.164.149	3.626.140	8.790.289	5.370.715			64.448.581	3.771.186	45.254.228
1		Tesorero General	201	5	3.286.276	2.307.543	5.593.820	3.417.727			41.012.728	2.399.845	28.798.141
1	JOSÉ CIRO PINTO GÓMEZ	Técnico Administrativo	367	6	2.816.809	1.977.895	4.794.704	2.929.480			35.153.762	2.057.010	24.684.118
1		Técnico Administrativo	367	6	2.816.809	1.977.895	4.794.704	2.929.480			35.153.762	2.057.010	24.684.118
1	LUZ MAGNOLIA SABOGAL ESC	Auxiliar Administrativa	407	7	2.582.074	1.813.070	4.395.143	2.685.357			32.224.283	1.885.592	22.627.108
1	LUZ MARY CASTAÑO CARDON	Secretaria Ejecutiva	425	8	2.464.707	1.730.658	4.195.365	2.563.297			30.759.560	1.799.885	21.598.615
1	ERNESTINA MORENO CALDER	Auxiliar Administrativa	407	10	1.760.505	1.283.808	3.044.314	1.830.925	67.824	117.172	21.971.105	1.333.256	15.999.068
1	PATRICIA GALARZA CARRISOZ	Auxiliar Administrativa	407	10	1.760.505	1.283.808	3.044.314	1.830.925	67.824	117.172	21.971.105	1.333.256	15.999.068
1	DORIS JANNETH GONZALEZ	Auxiliar Administrativa	407	10	1.760.505	1.283.808	3.044.314	1.830.925	67.824	117.172	21.971.105	1.333.256	15.999.068
1	PATRICIA EMILIA JARAMILLO B	Auxiliar Administrativa	407	10	1.760.505	1.283.808	3.044.314	1.830.925	67.824	117.172	21.971.105	1.333.256	15.999.068
1	LUIS ALFONSO NÚÑEZ GUTIÉR	Auxiliar Administrativa	407	10	1.760.505	1.283.808	3.044.314	1.830.925	67.824	117.172	21.971.105	1.333.256	15.999.068
1		Almacenista	407	9	1.993.024	1.399.453	3.392.477	2.072.745			24.872.939	1.455.431	17.465.173
16	TOTALES				56.695.532	40.048.346	96.743.878	58.963.350	339.120	585.860	707.560.223	41.640.755	499.689.057
									4.069.440	7.030.320	TOTAL SUELDO Y PROVISIO		1.207.249.280
											\$ 673.955.649		1.218.349.040

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 25/01/2022	

8.3. Medidas de cobertura.

Cabe aclarar que como la naturaleza de la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, 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:

NOMBRE DEL CONTRATISTA	OBJETO DEL CONTRATO	VALOR MES	FECHA DE INGRESO
LUIS RAMIREZ PEÑALOZA	Servicios Profesionales Odontología	\$ 1.700.000	03/01/2022
CARLOS ALBERTO GUERRERO GONZALEZ	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	03/01/2022
LUZ ANGELA SALAMANCA PINTO	Servicios Profesionales Bacterióloga	\$ 2.600.000	04/01/2022
CAROLINA LEON GUALDRON	Servicios Profesionales jefe Enfermería Líder de vigilancia epidemiológica y PAI	\$ 4.000.000	03/01/2022
YENI ESCOBAR PEÑALOZA	Servicios en el área de calidad para la habilitación, acreditación, indicadores de calidad y Pamec	\$ 3.500.000	04/01/2022
JENNY PATRICIA MONTOYA SANCHEZ	Servicios Profesionales como Enfermera	\$ 2.540.000	04/01/2022
GUILLERMO GONZALEZ OVIEDO	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 3.750.000	03/01/2022
DIEGO ALEXANDER HURTADO PENAGOS	Servicios Profesionales Odontología	\$ 2.550.000	03/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA		
	MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
			VERSION: 05 FECHA: 25/01/2022

JOSE DAVID GUERRERO RAMIREZ	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	03/01/2022
NOHORA STELLA BUITRAGO DE HURTADO	Servicios Profesionales Odontología	\$ 1.700.000	03/01/2022
JULIANA SHIRLEY CORREDOR TRUJILLO	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 3.125.000	03/01/2022
ABELARDO RODRIGUEZ	Servicios Prof. Toma y Lectura Ecografías	\$ 5.000.000	03/01/2022
GUILLERMO GARZON GUEVARA	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 2.500.000	03/01/2022
SULMA VIANEY AMADO PIZZA	Servicio Auxiliar Enfermería de ambulancia	\$ 1.550.000	03/01/2022
JULIEH HENAO	Servicio Auxiliar Enfermería de ambulancia	\$ 1.550.000	03/01/2022
ADRIANA VICTORIA ESCOBAR SARMIENTO	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.645.312	04/01/2022
YANETH PRAXEDIS ROA CAMARGO	Servicio Técnico Radiología	\$ 1.600.000	03/01/2022
PAOLA ANDREA HEREDIA DIAZ	Servicio Apoyo a la Gestión Subgerencia de Salud	\$ 1.800.000	03/01/2022
FLOR CAMILA PARRAGA PARRA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
LEIDY PEREZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
WENNDY GISSELLY SALGADO VILLAMIL	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
MABEL ANDREA JEREZ CASTRILLON	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
ZULID ALEJANDRA QUICASAQUE ARDILA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
DORIS MOSQUERA QUIÑONES	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		
		CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
		FECHA: 25/01/2022

CARLOS ENRIQUE RAMIREZ GONZALEZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
MERCEDES MONTOYA VARON	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
YUDI FARLEY PEÑA DIAZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
MARIA TERESA JIMENEZ DE CAICEDO	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.350.000	03/01/2022
LADY DIANA CARMONA CARDENAS	Servicio Auxiliar de Odontología	\$ 1.350.000	03/01/2022
ANGIE VIVIAN ROA SALAZAR	Servicio Auxiliar de Odontología	\$ 1.350.000	03/01/2022
CASTRILLON ARBOLEDA DANIELA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
LILIANA PATRICIA ROSAS TORRA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
MARIA LUISA CAMACHO FONTECHE	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 1.500.000	03/01/2022
RAUL SANTIAGO	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 2.500.000	03/01/2022
ANGY LORENA LOPEZ MARTIN	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 2.500.000	03/01/2022
SANDRA MONTAÑO	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 2.500.000	03/01/2022
ANGELA CARMONA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
NILLYRETH AYALA GONZALEZ	Servicio Auxiliar Enfermería para programa de promoción y prevención	\$ 1.350.000	03/01/2022
SANDRA CHARRY ENDARA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
EMALIS ISABEL GRANADOS BERDUGO	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	03/01/2022
JOSE ALFREDO GUIO URREGO	Servicios como conductor de ambulancia	\$ 1.639.600	03/01/2022
NELSON ARMANDO VASQUEZ	Servicios como conductor de ambulancia	\$ 1.639.600	03/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA		
	MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
			VERSION: 05 FECHA: 25/01/2022

GONZALEZ			
DAMARIS RETYES	Servicios como digitador y apoyo administrativo	\$ 1.500.000	03/01/2022
DANIAN CAMILO HERNANDEZ MAHECHA	Servicio Auxiliar Enfermería y Apoyo Administrativo	\$ 1.800.000	03/01/2022
DIANA FERNANDEZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 2.500.000	03/01/2022
LESLYE MUÑOZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
LEIDY INFANTE	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
MAICOL GOMEZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
LUZ MERY RINCON MARTINEZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
DANIELA FLOREZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
JOHANNA GOMEZ	Servicios de apoyo como digitador	\$ 1.500.000	03/01/2022
JAIR RAMOS	Servicios de apoyo como digitador	\$ 2.500.000	11/01/2022
ANGIE LOPEZ	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 2.500.000	11/01/2022
LINA FORERO	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 1.500.000	11/01/2022
DORIS GONZALEZ	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 1.500.000	11/01/2022
MERY BUITRAGO CATAÑO	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022
LEIDY INFANTE	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022
NELCY PACHON MATEUS	Servicio Auxiliar de Odontología	\$ 1.350.000	11/01/2022
JOHN FERNANDO CHAPARRO SANABRIA	Servicios como digitador PAI WEB 2.0 covid 19	\$ 1.500.000	11/01/2022
DIANA GUTIERREZ GUZMAN	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022
ANGELA CARMONA	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022
ALEJANDRA ALVAREZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA		
	MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
			VERSION: 05 FECHA: 25/01/2022

JENNY SALAZAR	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	11/01/2022
FERNANDO MONROY PINZON	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 6.000.000	11/01/2022
FERNANDO ENRIQUE DUARTE RODRIGUEZ	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	11/01/2022
JOHN JAIRO CRUZ RUBIO	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 3.750.000	11/01/2022
LUIS FELIPE SANCHEZ RODRIGUEZ	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 2.500.000	11/01/2022
CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO	Servicios Profesionales Odontología	\$ 2.550.000	11/01/2022
NAYIBE CALDERON VARGAS	Servicios Prof. Como bacterióloga y apoyo administrativo para laboratorio clínico	\$ 3.500.000	11/01/2022
KAREN PAOLA VASQUEZ CALDERON	Servicios Profesionales Odontología	\$ 1.700.000	11/01/2022
LEIDY VIVIANA OVALLE ALARCON	Servicios Profesionales Odontología	\$ 1.700.000	11/01/2022
MARIA ALEJANDRA VASQUEZ LEON	Servicios Profesionales como Enfermera	\$ 2.540.000	11/01/2022
YULIETH ANDREA GONZALEZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	17/01/2022
MONICA ANDREA RODRIGUEZ	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	17/01/2022
ANGIE VARELA BUELVAS	Servicio Auxiliar Enfermería	\$ 1.500.000	17/01/2022
VICTOR ENRIQUE SOLIZA VIAMONTES	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	17/01/2022
CELESTINO CERON AVILA	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	17/01/2022
ZULLYMA GIRALDO ARANGO	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 5.000.000	17/01/2022
EIKA NAVARRO	Servicios Profesionales Medicina Consulta Externa	\$ 2.500.000	17/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 25/01/2022	

ANGIE CARDENAS	Servicios Profesionales como Enfermera	\$ 2.540.000	04/01/2022
EIMMY YADIRA SANDOVAL	servicios de apoyo a la gestión documental	\$1.650.000	03/01/2022
ADRIANA NARANJO	servicios de apoyo a la gestión documental	\$1.650.000	03/01/2022
EDGAR ALFREDO MONGUI	servicios como apoyo a la gestión a la subgerencia administrativa y financiera en el proceso de rips y apoyo a dinámica gerencial	\$2.000.000	04/01/2022
MONICA MARIA MARTINEZ	servicios de apoyo a la gestión para la gerencia	\$1.800.000	03/01/2022
WALTER RODRIGO CANTOR CANTOR	servicios como apoyo a siau	\$1.500.000	04/01/2022
KATHERIN MALLERLY GONZALEZ	servicios de apoyo a la gestión administrativa para desarrollar actividades de talento humano	\$1.600.000	03/01/2022
ANDREA PAOLA RODRIGUEZ PEÑALOZA	servicios profesionales en el área de mercadeo y seguridad y salud en el trabajo	\$4.000.000	03/01/2022
JOHANNA GUERRERO	servicios de apoyo en el área de contratación	\$1.600.000	03/01/2022
CAMILO ANDRES SIERRA	servicios profesionales para el área de contratación	\$4.000.000	03/01/2022
NHORA MARCELA MENDOZA	servicios profesionales para el área de contratación	\$5.000.000	03/01/2022
LUZ CLE SALAZAR BUSTOS	servicios de apoyo en el área de contratación	\$1.600.000	03/01/2022
YOLANDA DITTA MORATO	servicios profesionales para el área de contratación	\$2.200.000	03/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 25/01/2022	

PILAR MARCELA ESPITIA GARZON	servicios profesionales como apoyo al área de cartera	\$2.000.000	05/01/2022
ANGGIE LORENA PALMA	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
NICOLAS SAQUEN GONZALEZ	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
GIOVANY CARDENAS	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
RUBY ADRIANA MONROY	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
HUGO ALEJANDRO VAZQUEZ BARBOSA	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
JORGE ELIECER GUTIERREZ	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
DEISY LORENA LOAIZA	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022
STEPHANY BERMUDEZ BARRETO	servicios como presentación de servicios como apoyo al proceso de admisiones facturación y call center	\$1.500.000	03/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 <small>E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza</small>	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		
		FECHA: 25/01/2022

KAREN GARCIA	servicios de apoyo p y d	\$1.800.000	03/01/2022
LC CONSULTORES	servicios profesionales como contadora	\$4.500.000	05/01/2022
JUAN CARLOS TRANSPORTE	servicios de apoyo como conductor	\$1.660.000	05/01/2022
RAUL LAMPREA	servicios de apoyo como conductor	\$1.660.000	05/01/2022
CARLOS EDUARDO CAUCALI	servicios profesionales como asesor financiero	\$2.500.000	05/01/2022
JUAN PABLO ROJAS	servicios profesionales como revisor fiscal	\$3.500.000	03/01/2022
MELISA BARACALDO	servicios profesionales como ingeniera ambiental	\$1.900.000	17/01/2022
JUAN DAVID MESA DIAZ	servicios profesionales como arquitecto	\$3.000.000	17/01/2022
ALEXIS VIVIIANA RICO	servicios de apoyo como líder Siau	\$3.300.000	17/01/2022
CENAIIDA MARTINEZ	servicios de apoyo administrativo	\$1.800.000	24/01/2022
NELSON RIVERA	servicios profesionales de control interno	\$4.000.000	17/01/2022
CLAUDIA MILET	servicio de apoyo Planeación	\$4.000.000	17/01/2022
ANGIE CAROLINA BUSTOS SOTELO	servicios de apoyo a la gestión documental	\$1.650.000	24/01/2022
CATALINA RESTREPO	servicio apoyo salud ocupacional	\$1.700.000	24/01/2022
MILDER JOHANA CARDOZO	servicios profesionales procesos judiciales	\$4.000.000	24/01/2022
LILLY JOHANA	servicios profesionales gestión documental	\$3.000.000	17/01/2022

Se cuenta con 203 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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente



ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

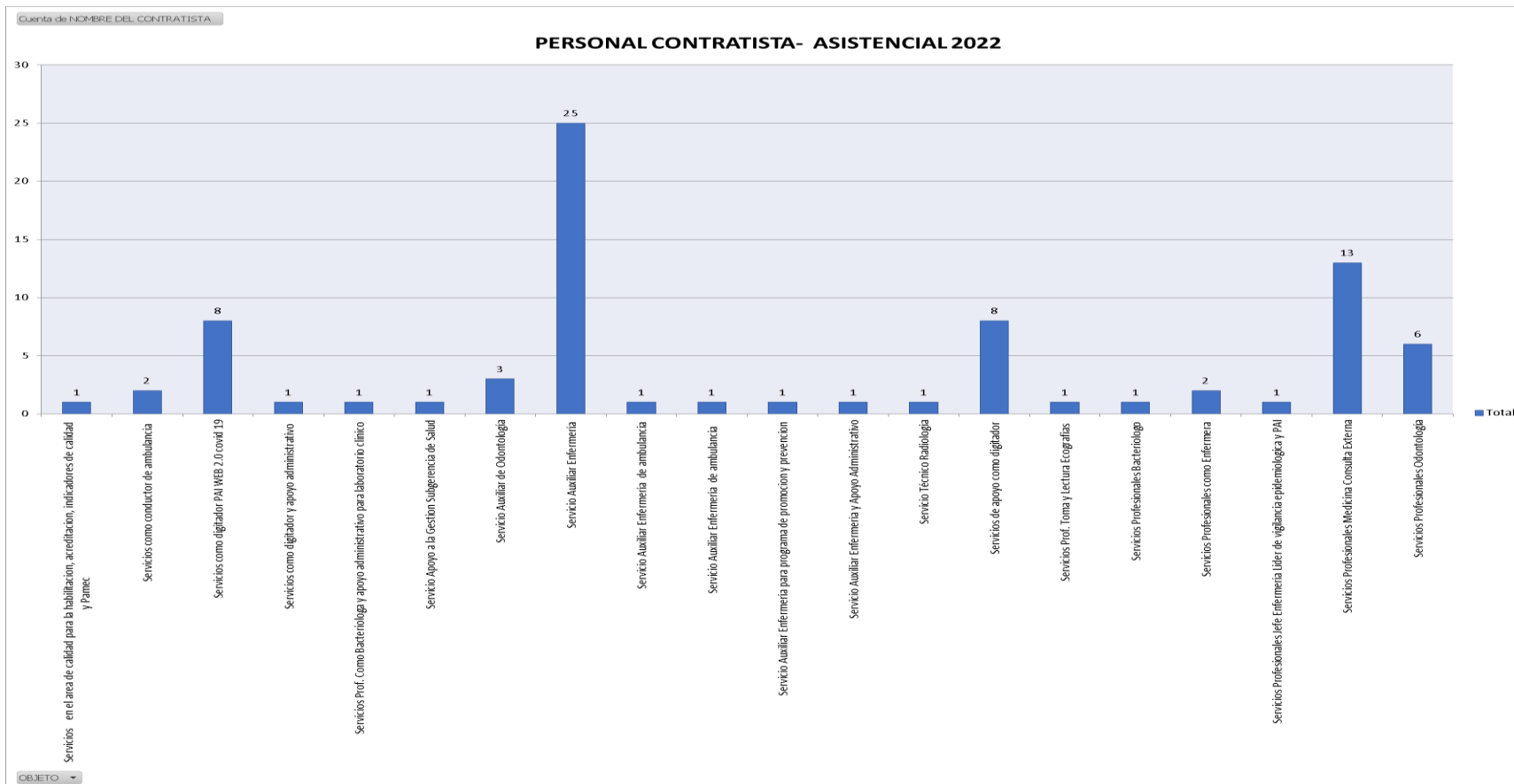
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL

Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: A-THAP-PL 003

VERSION: 05

FECHA: 25/01/2022

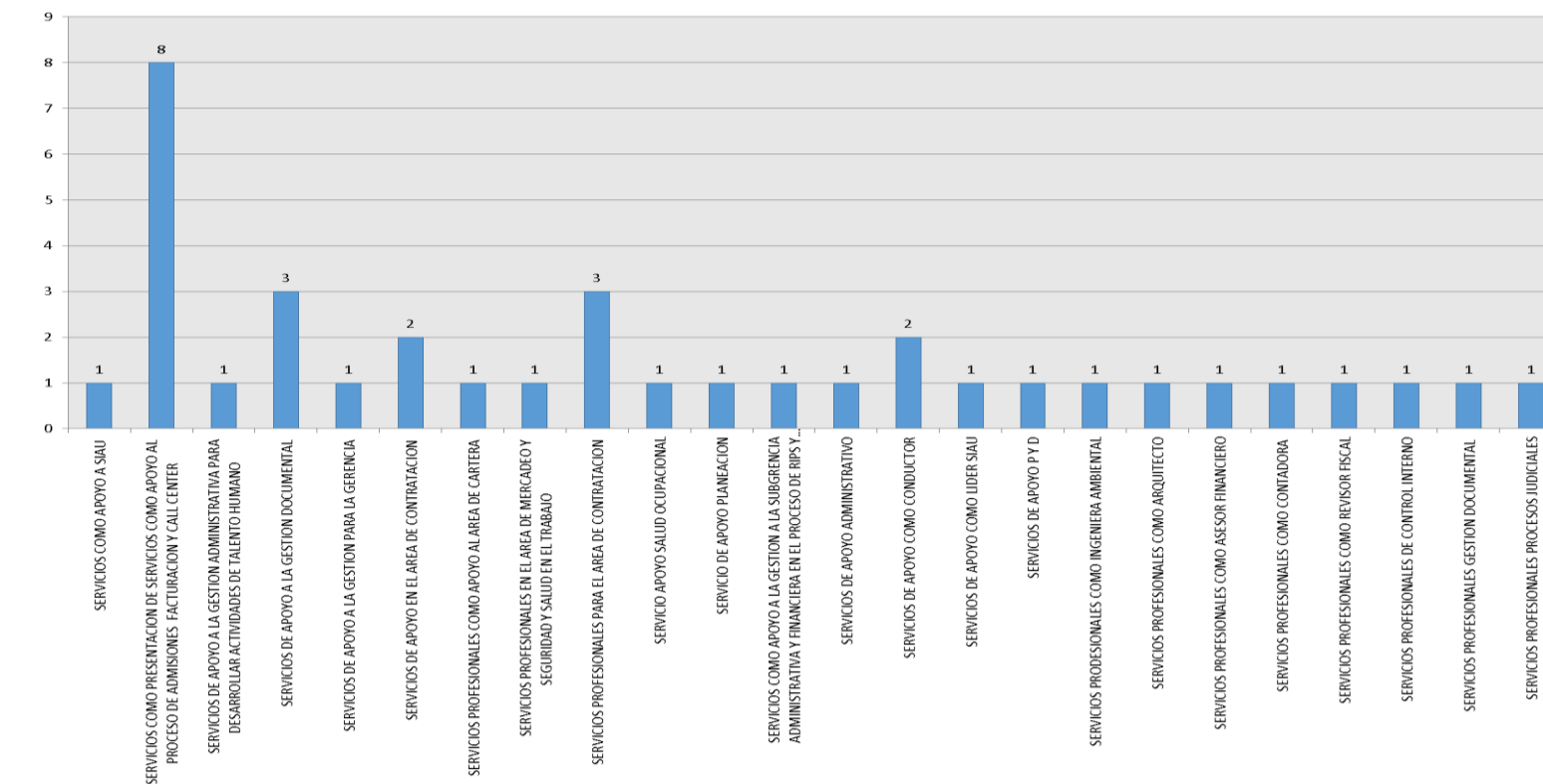


*79 CONTRATISTAS AREA DE LA SALUD

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa	<h2>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</h2>	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

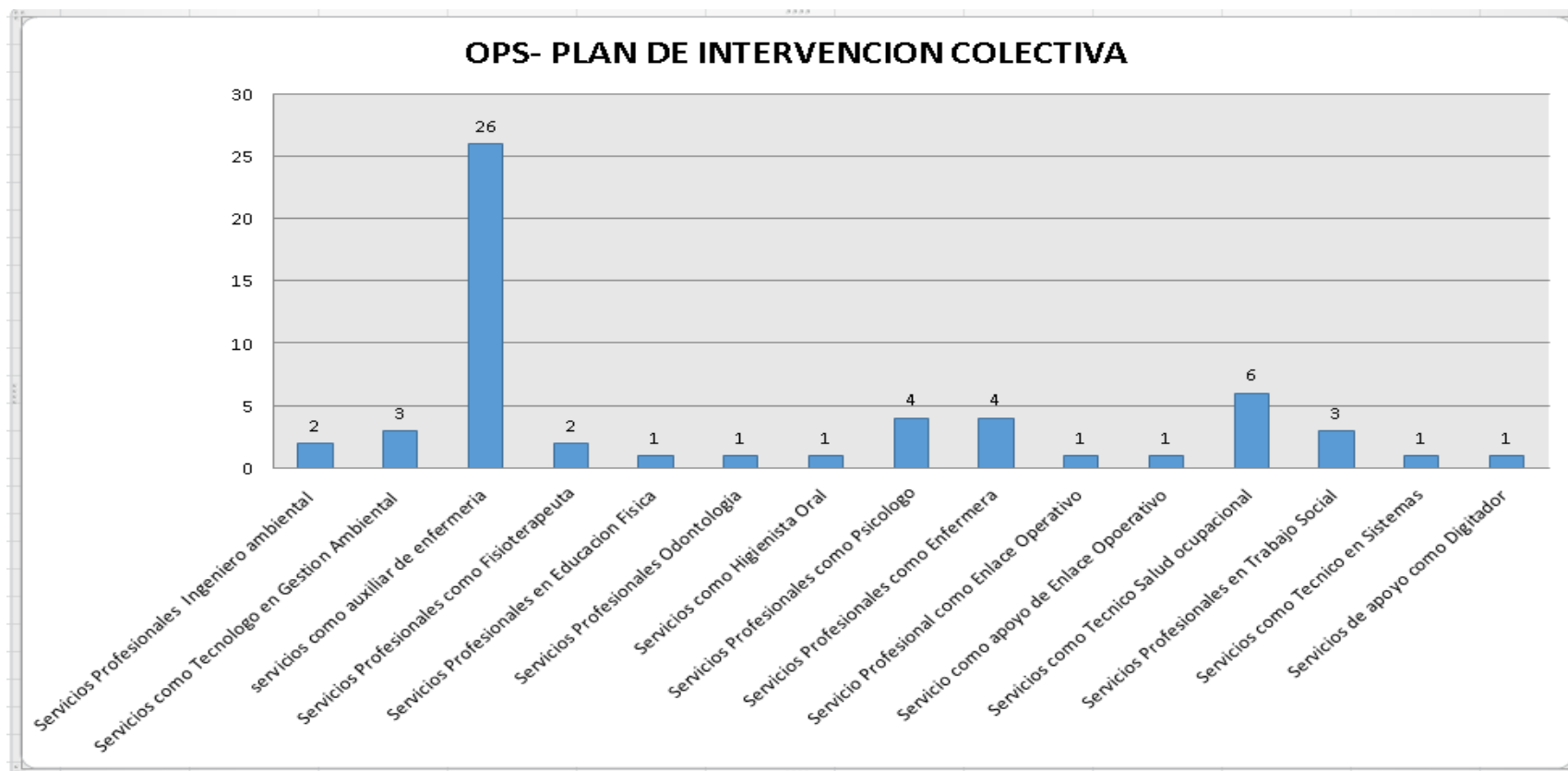
PERSONAL CONTRATISTA - ADMINISTRATIVO 2022



*** 37 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		
		CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
		FECHA: 25/01/2022



*** 57 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES DE PIC**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente



ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO
HUMANO

SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL
PERSONAL

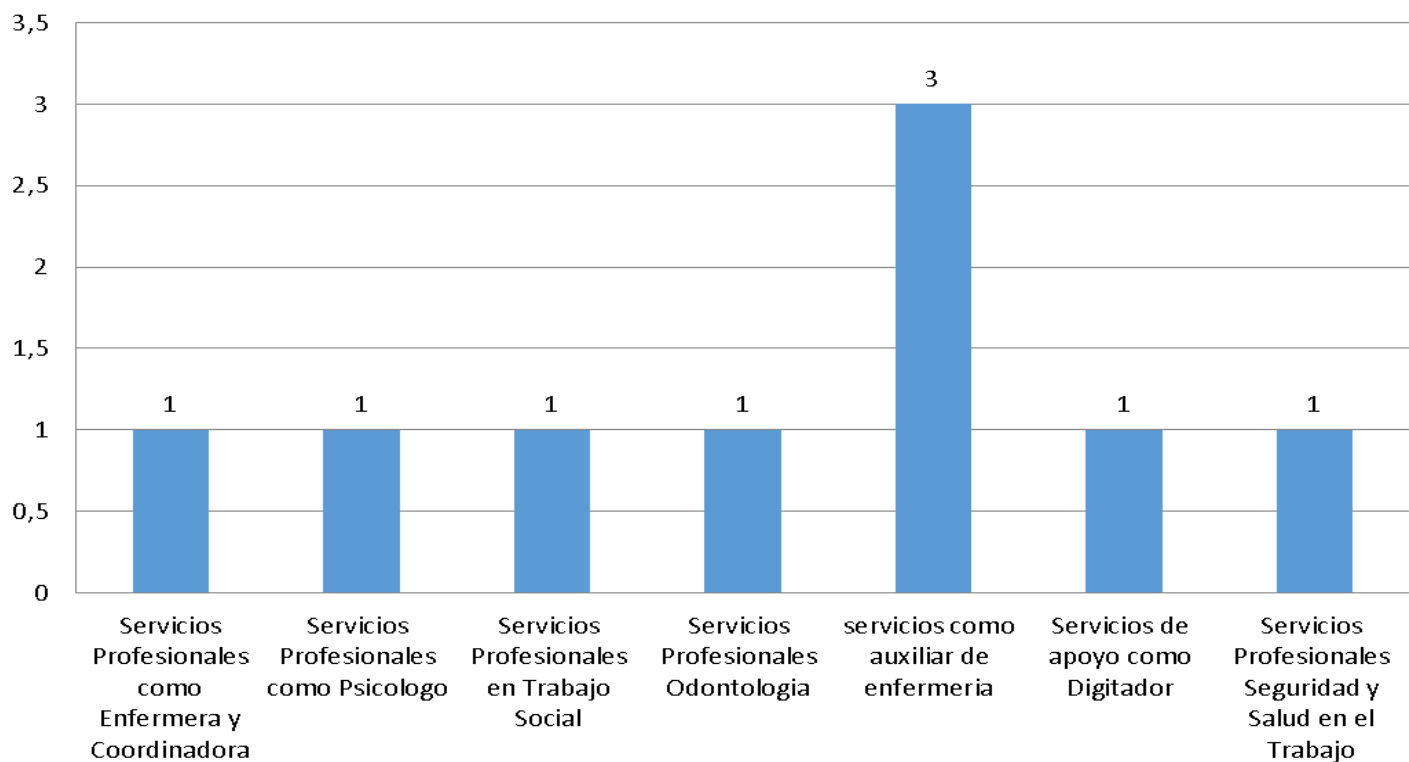
**Plan:
DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO**

CODIGO: A-THAP-PL 003

VERSION: 05

FECHA: 25/01/2022

OPS - PLAN DE INTERVENCION COLECTIVA - SIBATE



*** 9 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES DE PIC SIBATÉ**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente



ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION DEL TALENTO
HUMANO

SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL
PERSONAL

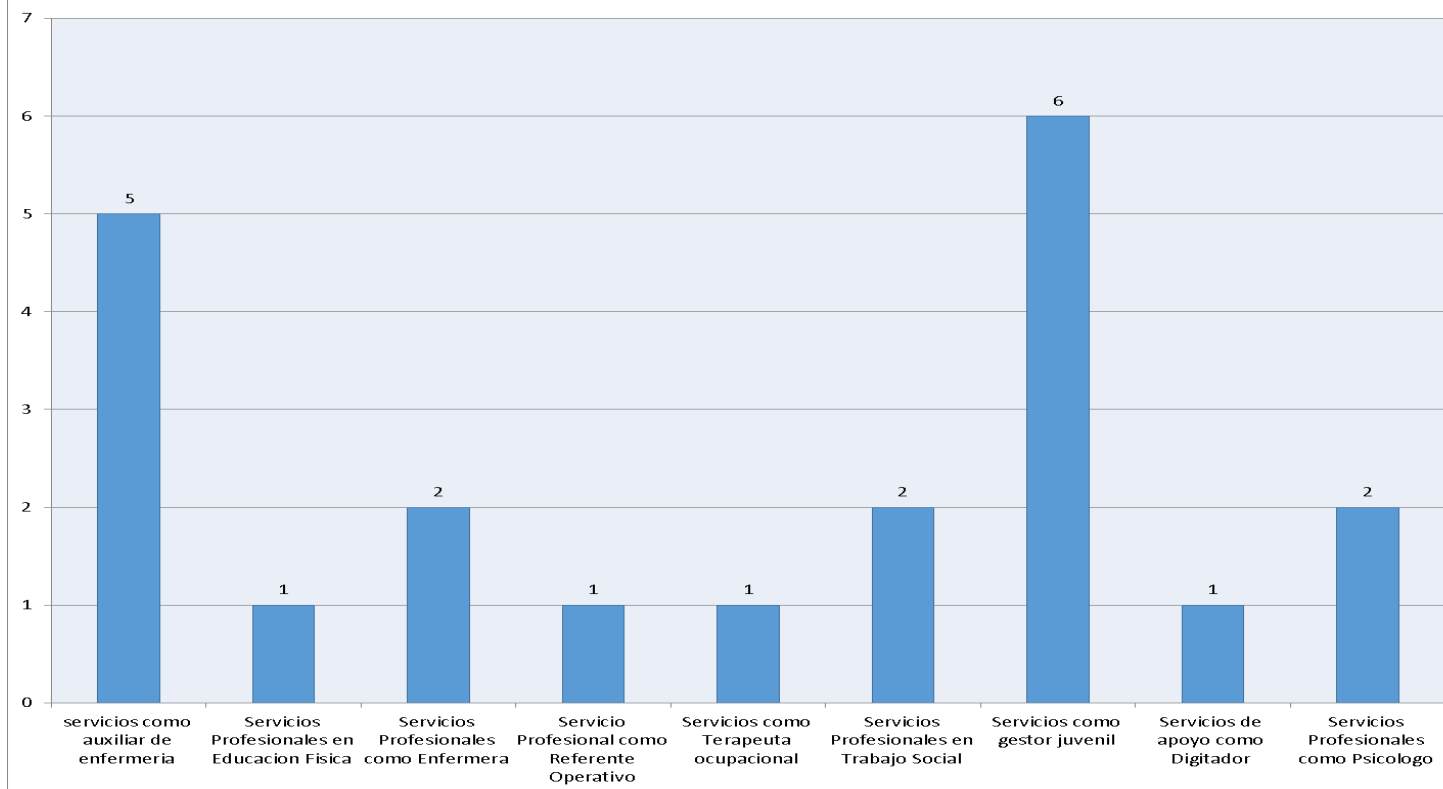
Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: A-THAP-PL 003

VERSION: 05

FECHA: 25/01/2022

OPS - SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA



*** 21 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñaloza Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 25/01/2022
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		

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 2022 de 16 cargos y con un incremento proyectado del 4.0%. Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

CONCEPTO	VALOR AÑO
NOMINA POR PAGAR	\$ 707.560.223
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	\$ 7.030.320
SUBSIDIO ALIMENTACION	\$ 4.069.440
PRIMA DE VACACIONES	\$ 29.651.472
PRIMA DE NAVIDAD	\$ 64.473.645
VACACIONES	\$ 33.604.575
BONIFICACION POR RECREACION	\$ 3.956.661
CESANTIAS	\$ 72.976.694
INTERESES CESANTIAS	\$ 8.371.611
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 29.713.384
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 29.674.956
SALUD	\$ 60.488.519
PENSION	\$ 85.395.557
CAJA COMPENSACION	\$ 28.465.186
ICBF	\$ 21.348.889
SENA	\$ 14.232.593
ARL	\$ 17.335.298
	\$ 1.218.349.023

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 2022, 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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

Para la Vigencia 2021 se cancelaron honorarios por valor de \$5.573.775.593 por lo tanto se proyecta para la vigencia 2022 un valor de \$ 5.852.464.373 contemplando un incremento del 5% equivalente al reajuste de los honorarios pretendiendo reconocer y agradecer a los contratistas su cumplimiento de actividades en el segundo semestre de 2022.


ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñalosa	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

8.5 Cronograma de Actividades:

		Cronograma de Actividades Plan de Prevision del Talento Humano (PPTH) - 2022																																																				
		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	Diseñar e implementar el Plan de Previsión del Talento Humano 2022 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 2022	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
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Lider de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022

9. BIBLIOGRAFIA

- *Sentencia C-681 de 2003. Definición de funcionario público*
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-681-03.htm>
- *Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento Humano (2009); Eslava Arnao Edgar, La Gestión de Talento Humano como Factor Clave del Desarrollo Organizacional (2004)*
<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- *Constitución Política de 1991. ARTÍCULO 123º. NOCIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.*
<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo-2/articulo-123>
- *Carta Iberoamericana de la Función Pública. 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.*
<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>
- *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.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>
- *Decreto 612 de 2018, Directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>
- *Ley 909 de 2004. ARTICULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública; ARTICULO 15. Las unidades de personal de las entidades; ARTICULO 17. Planes y plantas de empleos; ARTICULO 18. Sistema General de Información Administrativa.; ARTICULO 18. Sistema General de Información*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 25/01/2022	

Administrativa. (Reglamentado por el Decreto Nacional 1409 de 2008.)
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

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
5	HECTOR ANDRES CENDALES	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA	MARIA VICTORIA HERRERA ROA	ACTUALIZACION	25/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 25/01/2022
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		

	Subgerente Administrativo y financiero	jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente		
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				
Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo a las Tablas de Retención Documental de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa					

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Héctor Andrés Cendales Molano Subgerente Administrativo y Financiero	Yeni Escobar Peñalosa Líder de Calidad Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina Asesora de Planeación	María Victoria Herrera Roa Gerente