

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 de 16
		FECHA: 28/01/2025

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

2025

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 de 16
		FECHA: 28/01/2025

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	4
5. OBJETIVOS.....	5
5.1 OBJETIVO GENERAL	5
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
6. MARCO NORMATIVO.....	5
7. VOCABULARIO.....	8
8. DESARROLLO	9
8.1 Talento humano	9
8.2 Equipos biomédicos	10
8.3 Dispositivos médicos e insumos requeridos.....	10
8.4 Descripción de las actividades	10
9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	13
10. BIBLIOGRAFÍA	13
ANEXO: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	14

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 de 16
		FECHA: 28/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se plantea para la vigencia 2025, con el fin de establecer la disponibilidad del talento humano para atender los requerimientos de los diferentes procesos, para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales. Se enmarca en los atributos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad y se estructura en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la Política Distrital de Talento Humano 2019 - 2030 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo general es *“potenciar el talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”* y la cual tiene como uno de sus objetivos específicos *“empoderar el talento humano de las Entidades públicas distritales”*.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno, según el caso.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con 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 los cuales las Instituciones realicen el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrastando las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identificando 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 de 16
		FECHA: 28/01/2025

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

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y organizar la información que se genera de la planeación del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva y/o temporal, en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y el correspondiente flujo financiero.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en todas las dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias estructurales y funcionales de la E.S.E., y comprende:

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- d. Disponer de la información oportuna y actualizada de la caracterización de los empleos vacantes, para realizar el seguimiento de las diferentes novedades que se presentan, teniendo de manera inmediata la capacidad de empleos a proveer para la adecuada prestación de los servicios.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta, entre sus principios, con el de enfoque diferencial, reconociendo que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 de 16
		FECHA: 28/01/2025

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo fundamental, determinar la cantidad y calidad del personal que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., requiere para la vigencia fiscal 2025, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Establecer estrategias para la provisión de los empleos vacantes (definitivos – temporales), de la Planta Global de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

6. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*. En dicha norma se señalan 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:

- El 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.
- 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 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.

La Ley 1960 del 27 de junio de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo primero señala:

“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 de 16
		FECHA: 28/01/2025

sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...)."

El artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 del 26 de mayo del año 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, establece:

“Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.”

El artículo 1º del Decreto 4968 del 27 de diciembre del año 2007, que modifica el Decreto 1227 2005, señala:

“(...) El nombramiento provisional procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos y el perfil para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada (...)”

El artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo del año 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, señala que los requisitos de que trata el citado decreto no podrán ser disminuidos ni aumentados. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de equivalencias.

De las anteriores premisas normativas se deriva que:

- El encargo en empleos de carrera administrativa, sólo es predicable respecto de servidores titulares de derechos de carrera. Dicho derecho en ningún caso se extiende a servidores nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza;
- El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, no sea posible proveerlos por dichos medios;
- En materia de provisión transitoria será preferente el agotamiento de la figura del encargo;
- El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y, una facultad discrecional que, a falta de aquellos, se podrá agotar

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 de 16
		FECHA: 28/01/2025

respecto de los servidores de carrera que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma;

- e. Sólo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.

El estudio se realiza, además, amparado en los principios de transparencia, imparcialidad, igualdad, mérito, eficacia, economía y publicidad y en especial los principios de la función administrativa contemplados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y artículo 3 de la ley 489 de 1998.

Como quiera que el encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, se analizó la planta de empleos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para determinar el empleado en quien recae el respectivo derecho preferencial cumpliendo a cabalidad los siguientes requisitos:

- a. Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente,
- b. Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia,
- c. Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar,
- d. Que no tenga sanción disciplinaria en el último año,
- e. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

De este contexto normativo se desprende que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no realiza procesos de selección que incluya el mérito para proveer empleos, en tanto que, no se tiene la competencia necesaria para realizar este tipo de trámites, la misma reside en la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, como quedó señalado.

Reubicación. Artículo 2.2.5.4.6 Decreto 1083 del 26 de mayo del año 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 del 19 de abril de 2017. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación Sobresaliente en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 de 16
		FECHA: 28/01/2025

- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

7. VOCABULARIO

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 de 16
		FECHA: 28/01/2025

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

8. DESARROLLO

8.1 Talento humano

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E cuenta con un equipo de profesionales de la Dirección de Gestión del Talento Humano, para el desarrollo del Plan, tal y como se relaciona a continuación:

- Director Operativo - Gestión del Talento Humano (01)
- Profesionales Especializados (03)

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 de 16
		FECHA: 28/01/2025

- Profesional Universitario (01)

8.2 Equipos biomédicos

No aplica, teniendo en cuenta el objetivo y alcance del presente documento.

8.3 Dispositivos médicos e insumos requeridos

No aplica, teniendo en cuenta el objetivo y alcance del presente documento.

8.4 Descripción de las actividades

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- **Análisis de necesidades de personal**

Análisis de la Planta Global de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., vs. los procesos que se adelantan en la misma, teniendo en cuenta que tiene presencia en seis (6) localidades e impacta el 45.2% de la población de Bogotá.

Para la vigencia 2025, las actividades de planeación del talento humano se determinan para asegurar, la cantidad y calidad de recurso humano que se requiere para cumplir con su objetivo institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, de gestión y financieros.

Lo anterior consiste en recopilar la información necesaria para que en función de los objetivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se suplan las necesidades de talento humano, y en consecuencia definir los diferentes Planes y Programas a estructurar y ejecutar, por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, integrando las diferentes políticas institucionales.

- **Análisis disponibilidad de personal**

Caracterización del Talento Humano

- Caracterización de los servidores. Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos. Planta de Personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Con relación a estos dos aspectos, permanentemente se realiza la actualización de la Planta de Personal, derivada de las diferentes novedades reportadas, inherentes a los Procesos que se derivan de la Estructura Organizacional de la E.S.E. A 31 de diciembre de 2024, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: AP-TH-PL-04
			VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 11 de 16
			FECHA: 28/01/2025

Tabla 1: Planta de Personal - Cargos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2024 por Nivel Jerárquico

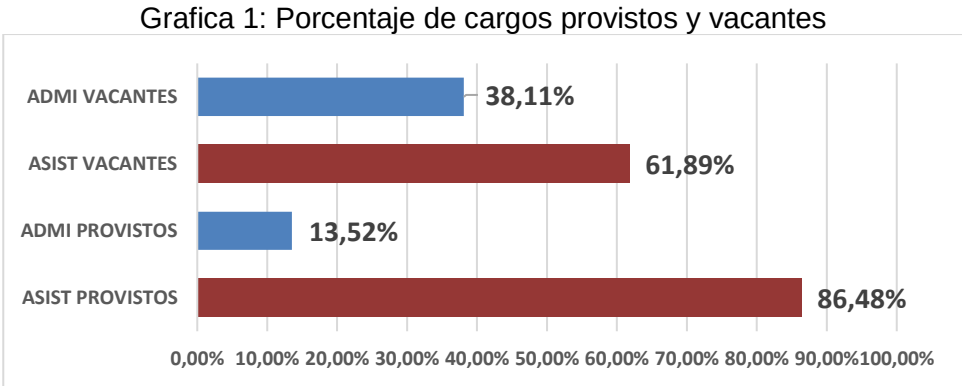
EMPLEOS	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	19	18	1	8	10	0	1
ASESOR	4	3	1	0	3	0	1
PROFESIONAL	735	497	238	459	38	202	36
TÉCNICO	112	43	69	24	19	28	41
ASISTENCIAL	716	442	274	393	49	178	96
TRABAJADORES OFICIALES	211	62	149	37	25	45	104
TOTAL	1797	1065	732	921	144	453	279

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas

La planta de personal cuenta con un total de 1797 empleos, de los cuales el 59.27% (1065) se encuentran provistos y el 40.73% (732) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos novecientos veintiún (921) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 86.48% y ciento cuarenta y cuatro (144) a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 13.52%.

De los empleos vacantes cuatrocientos cincuenta y tres (453) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 61.89% y doscientos setenta y nueve (279) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 38.11%.



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Situaciones Administrativas

- **Identificación de las fuentes de Financiación.**

La Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para proyectar el 100% de los empleos que conforman la Planta Global de Personal de la E.S.E.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 de 16
		FECHA: 28/01/2025

- **Determinación de medidas de cobertura.**

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025; el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de persona; las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- ✓ Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera: La Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, en su momento, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:
- ✓ El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.
- ✓ Nombramiento en provisionalidad: Una vez agotado el derecho preferente que establece la Ley 909 de 2004, se procederá a realizar los nombramientos en provisionalidad.
- ✓ Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá de igual forma, conforme lo establece la normatividad legal vigente.

- **Racionalización de la Planta.**

Esta medida consiste en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio vs las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

- **Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud.**

Consiste en establecer los lineamientos técnicos para definir el talento humano de acuerdo a la demanda, necesidades poblacionales y/o estándares para la prestación de los servicios de salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

Parte de la identificación de la necesidad de talento humano de acuerdo a los servicios ofertados, cumplimiento de requisitos de habilitación, teniendo en cuenta la oferta, demanda, la oportunidad en la prestación, tiempo y el riesgo en la atención, acorde a lo definido en el estándar de talento humano y estándares de acuerdo a la capacidad instalada definidos por los Subred de Servicios de Salud Norte ESE, para lograr los objetivos institucionales.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 de 16
		FECHA: 28/01/2025

Aplica para todos los servicios: ambulatorios, de urgencias, hospitalarios y complementarios y se realiza anualmente, con seguimiento continuo acorde a necesidades del servicio, efecto de nueva contratación como respuesta a contratación de proyectos que son materializados.

Esta información se encuentra en un documento elaborado por la Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud y se encuentra disponible en el Aplicativo Almera, bajo el código MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022.

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Se realiza el seguimiento a partir de la Rotación de personal presentada en la Planta de Personal, de manera mensual, para establecer las diferentes variables de ingreso y retiro:

Numerador	Número de personas vinculadas durante el período objeto de evaluación - Personas desvinculadas durante el mismo período
Denominador	Número de servidores públicos en el periodo objeto de evaluación

Establecer seguimiento al cumplimiento de las acciones de formalización del empleo público:

Numerador	Numero de empleos provistos en el marco de la estrategia, en el periodo de medición
Denominador	Total de empleos a provisionar en el marco de la estrategia durante el periodo de medicion

ITEM	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROVISTOS	1112	1114	1135	1131	1107	1093	1087	1086	1082	1081	1075	1064
INGRESOS	83	22	32	3	6	14	24	6	8	1	4	5
RETIROS	21	27	8	6	32	26	19	7	12	2	11	16
VARIABLE	31	2,5	12	1,5	13	6	2,5	0,5	2	0,5	3,5	5,5
ROTACION %	2,79 %	0,22 %	1,06 %	0,13 %	1,17 %	0,55 %	0,23 %	0,05 %	0,18 %	0,05 %	0,33 %	0,52 %

10. BIBLIOGRAFÍA

- Roa, W. Cortes, A. Ramírez, D. y Ruiz, I. (2020) Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. - Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Cap. 4.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2004) Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Art. 17 Literal a, b y c, pág. 17 – 18.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) - Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. Art. 3 Literal c, pág. 2.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: AP-TH-PL-04
			VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 14 de 16
			FECHA: 28/01/2025

- Departamento Administrativo de la Función Pública (2017) Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Cap. 2-4, pág. 6- 11.
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud. MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022

ANEXO: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se detallan las actividades a realizar durante la vigencia 2025:

Meta	Actividades (Máximo 4)	Producto (Entregable asociado a la meta)	Responsable	Mes de Ejecución											
				En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o	Se p	O ct	No v	Di c
Durante la vigencia, realizar el seguimiento a la información de rotación de personal de la Planta Global de la E.S.E., con periodicidad mensual.	Realizar, con periodicidad mensual, el reporte de la rotación de personal, resultante de las novedades de ingreso, retiro.	Indicador de Rotación	Profesional - Situaciones Administrativas (Dirección de Gestión del Talento Humano)												
Para el tercer trimestre de la vigencia, adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento al procedimiento	Establecer las acciones necesarias para el desarrollo del procedimiento interno de provisión de vacantes	Comunicado Acciones a Desarrollar	Director Operativo - Gestión del Talento Humano												

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS											CÓDIGO: AP-TH-PL-04
												VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											PÁGINA: 15 de 16
												FECHA: 28/01/2025

interno de provisión de vacantes en la E.S.E.	en la E.S.E.														
100%	Implementar las acciones establecidas, para el desarrollo del procedimiento interno de provisión de vacantes en la E.S.E.	Informe de Resultados de las acciones adelantadas del procedimiento interno.	Director Operativo - Gestión del Talento Humano												

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: AP-TH-PL-04
		VERSIÓN: 8
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 de 16
		FECHA: 28/01/2025

CONTROL DEL DOCUMENTO		
Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	30/01/2019	Creación
2	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020
3	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021
4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022
5	03/02/2022	Se ajusta contenido vigencia 2022
6	31/01/2023	Se actualiza vigencia 2023
7	31/01/2024	Se actualiza vigencia 2024
8	28/01/2025	Se actualiza vigencia 2025

Elaborado por:	Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aprobó:
Nombre: Lizeth Andrea Mahecha Bustos - Helvia Lucía Restrepo de Peña	Nombre: Damaris Reyes Castro	Nombre: Angela Patricia López Parada	Nombre: Victoria Eugenia Martínez Puello
Cargo: Director Operativo Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado	Cargo: Subgerente Corporativa (E)	Cargo: Jefe Oficina de Calidad (E)	Cargo: Gerente