

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	<b>PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO (PPTH) 2025

1.	INTRODUCCION.....	2
2.	OBJETIVO.....	3
2.1	Objetivos Específicos.....	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	RESPONSABLE.....	4
5.	DEFINICIONES.....	4
6.	JUSTIFICACION.....	6
6.1	Marco Conceptual.....	6
6.2	Marco Legal.....	8
7.	FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	11
8.	METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO.....	12
8.1.	Necesidades de personal.....	12
8.2.	Disponibilidad de personal.....	16
8.3	Medidas de cobertura.....	20
8.4	Fuentes de financiación .....	20
8.5	Cronograma de Actividades.....	22
9	BIBLIOGRAFIA.....	24

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	<b>PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

## 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldeatrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN:  DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

Talento Humano (PPTH) de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

## 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 2025 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 2025.
- 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 Macroprocesos Estratégicos, Misionales, De Apoyo, 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 con las metas institucionales hasta la implementación de los procesos que aseguren la previsión de personal en cada servicio y Sede de la Institución.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

#### 4. RESPONSABLE

La implementación de este Plan es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia de Servicios, Subgerencia Administrativa, Referentes de Sede y Referentes transversales con personas a cargo y colaboradores en general de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza. Sin diferenciación de su modalidad de 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

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".

- **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;

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

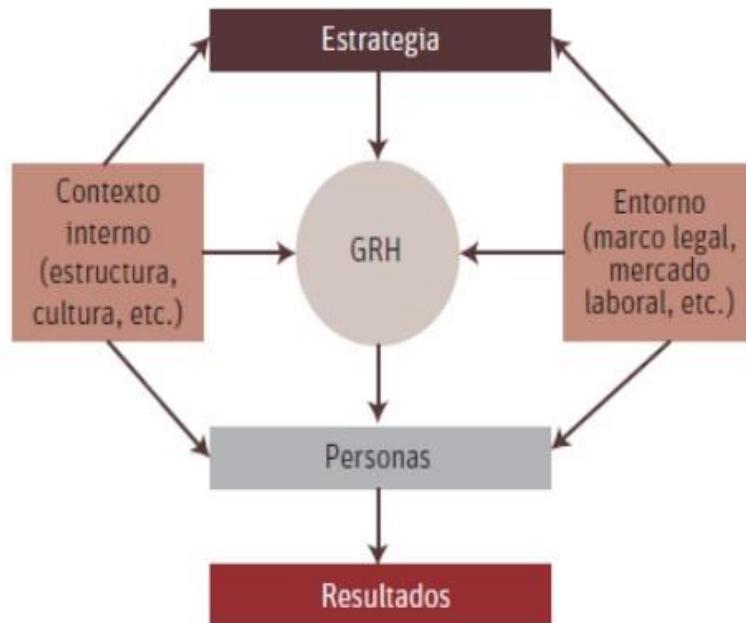
todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"

## 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

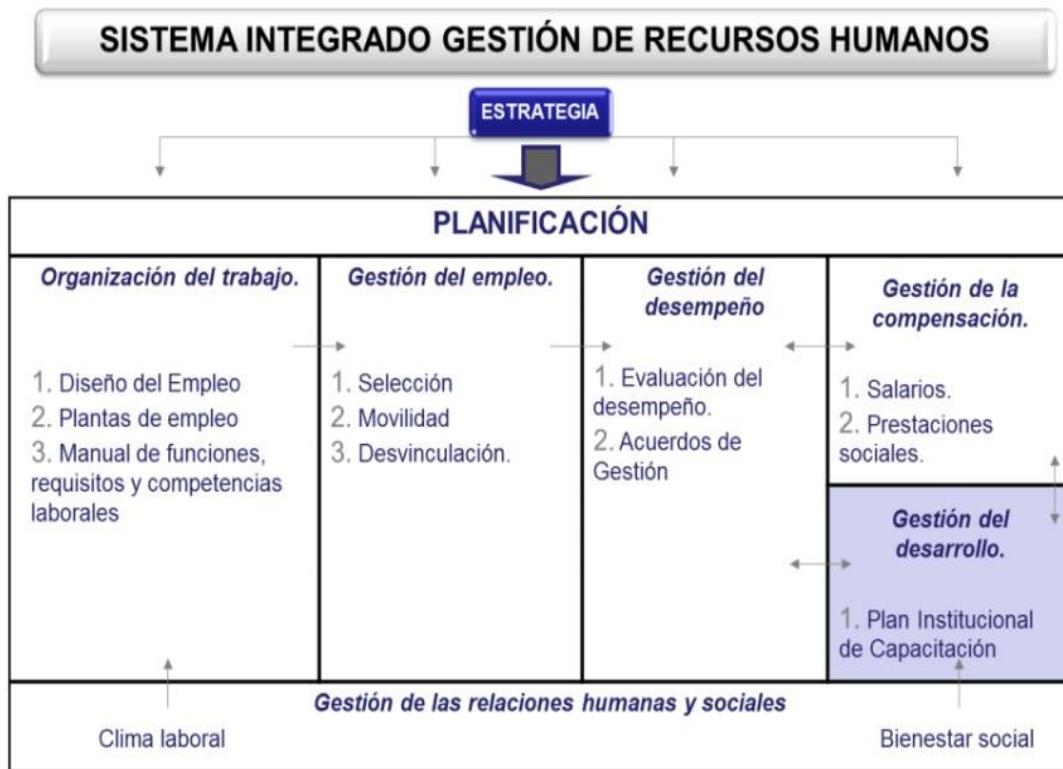


ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldeutes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

## 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:



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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN:  DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

competencias.

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estudio, medición y análisis de cargas de trabajo y de tiempos y movimientos
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN:  DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

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.

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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldeatrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	<b>PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a 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.
- Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos F. Versión 03 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2023-01-31 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 6 para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido 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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldeatrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO		CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	PLAN:	VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 28/01/2025

## 7. FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025

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.

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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldeatrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025	

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 2025

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza para la vigencia 2025-2026 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 mediante el acuerdo No.010 de 18 de julio de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas. En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. En el año 2022 se empezó rediseñar y a modernizar la estructura orgánica y administrativas en la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

Sin embargo cabe aclarar la E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, mediante contrato 219-2022 cuyo objeto es la prestación de servicios para acompañar el rediseño y la modernizar de la estructura orgánica y administrativa, incluyendo el proceso de implementación" se realizó socialización ante la junta directiva el 16 de Enero del 2024, pero ellos sugieren una consultoría externa por

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha <b>Julio César Peñaloza</b>	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	<b>PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> A-THAP-PL 003	
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSION:</b> 08	
<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL</b>		<b>FECHA:</b> 28/01/2025	

tal razón siguen en proceso de rediseño y modernización para la nueva vigencia.

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 12 de septiembre del año 2024 se realizó reporte OPEC 2024, inscribiendo los 16 cargos de carrera Administrativa – en provisionalidad 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 Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

La planta de personal permanente aprobada para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, está conformada por un total de 23 empleos de los cuales 6 se encuentran en vacancia, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez 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:08  
FECHA: 28/01/2025

### 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
	<b>TOTAL DIRECTIVO</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA (PLANEACIÓN)	1	0	0	1
	ASESOR (CONTROL INTERNO)	0	0	1	1
	ASESOR (JURÍDICA)	1	0	0	1
	<b>TOTAL ASESOR</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	0	5	6
	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
	<b>TOTAL PROFESIONAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	0	2
	<b>TOTAL TECNICO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
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
	<b>TOTAL ASISTENCIAL</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

. Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:08
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025

## **DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN**

<b>PERIODO FIJO</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>Ocupado</b>	<b>Vacante Temporal</b>	<b>Vacante Definitiva</b>	<b>Total General</b>
DIRECTIVO	GERENTE	1	0	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>Ocupado</b>	<b>Vacante Temporal</b>	<b>Vacante Definitiva</b>	<b>Total General</b>
DIRECTIVO	SUBGERENTE	2	0	0	2
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA (PLANEACIÓN)	1	0	0	1
ASESOR	ASESOR (CONTROL INTERNO)	0	0	1	1
ASESOR	ASESOR (JURÍDICA)	1	0	0	1
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza

<b>PROVISIONAL</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>Ocupado</b>	<b>Vacante Temporal</b>	<b>Vacante Definitiva</b>	<b>Total General</b>
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

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>				
MACROPROCESO: APOYO	PLAN: DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO				CODIGO: A-THAP-PL 003
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO					VERSION:08
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL					FECHA: 28/01/2025

ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	

Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza

En la planta no hay empleados de carrera administrativa, solo existen 11 cargos vinculados mediante nombramiento provisional, 1 mediante periodo fijo, 4 de libre nombramiento y remoción.

### 8.2. Disponibilidad de personal.

A 28 de enero de 2025, la entidad cuenta con 17 servidores públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	Ocupado	TOTAL VACANTE DEFINITIVA	TOTAL GENERAL
PERIODO FIJO	DIRECTIVO	GERENTE	1	0	1
LIBRE NOMBRAMIENTO	DIRECTIVO	SUBGERENTE	2	0	2
LIBRE NOMBRAMIENTO	ASESOR	ASESOR	2	1	3
DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO DEL AREA DE LA SALUD	1	5	6
LIBRE NOMBRAMIENTO	PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	1	0	1
DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	2
DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	SECRETARIO TECNICO	1	0	1
DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	0	5
DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez 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

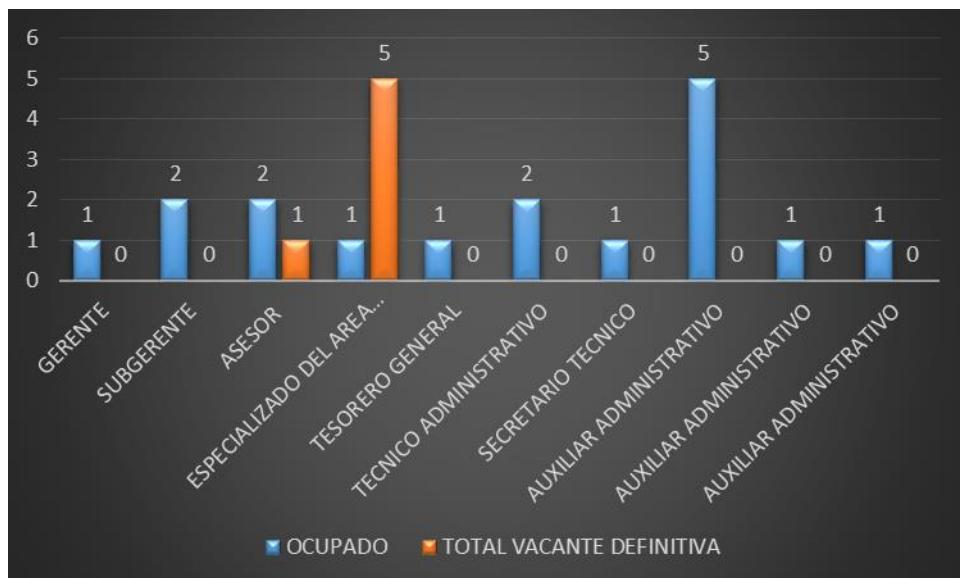
CODIGO: A-THAP-PL 003

VERSION:08

FECHA: 28/01/2025

DE CARRERA ADMINISTRATIVA- EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
			17	6	23

Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza



Fuente: Información reportada área financiera y Talento Humano de la E.S.E del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza

El número de empleos en vacancia (6) corresponde al 26.08% 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 73.92% para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez 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:08
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 28/01/2025

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Ivonne Marcela Bello Rodríguez Jefe Oficina Asesora de Planeación Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetrudes Aguirre Ramírez Gerente

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

### 8.3. Medidas de cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas que logren cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2025, el resultado arrojado es que de acuerdo a 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.

### 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 2025 de 23 cargos.

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 2025, 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
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetrudes Aguirre Ramírez Gerente

 E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza	<b>ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO		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:

No.			Concepto			Responsable	Cronograma de Actividades Plan de Previsión del Talento Humano ( PPTH ) 2025																																															
							ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
							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 Anual de previsión de Talento Humano 2025	Referente 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	Referente Talento Humano Subgerente Administrativa Gerencia																																																				

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetrudes Aguirre Ramírez Gerente



# ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

### **MACROPROCESO: APOYO**

## **PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## **SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL**

## **PLAN: I DEL TALENTO HUMANO**

CODIGO: A-THAP-PL 003

VERSION: 05

FECHA: 25/01/2022

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetrudes Aguirre Ramírez 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.NOCION DE SERVIDOR PUBLICO. <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; ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades; ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos; ARTÍCULO 18. Sistema General de Información Administrativa.; ARTÍCULO 18. Sistema General de Información

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez 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

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

- Función Pública, plan anual de vacantes y provisión de empleos de la vigencia 2023.  
[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan\\_anual\\_vacantes\\_prevision\\_empleos\\_v3.pdf/c1a85e88-d262-f946-2538-6a1c181a367d?t=1675195421456](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_anual_vacantes_prevision_empleos_v3.pdf/c1a85e88-d262-f946-2538-6a1c181a367d?t=1675195421456)

MODIFICACIONES Y CAMBIOS					
VERSIÓN	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 Subgerente Administrativo y financiero	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA jefe de Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	25/01/2022
6	Catalina Restrepo López Referente de Talento Humano y seguridad y salud en el trabajo	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA jefe de Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	27/01/2023

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldestrudes Aguirre Ramírez 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

CÓDIGO: A-THAP-PL 003

VERSION: 05

FECHA: 25/01/2022

		CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO líder de calidad			
7	Catalina Restrepo López Referente de Talento Humano y seguridad y salud en el trabajo	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA jefe de Oficina Asesora de Planeación  CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO referente de calidad	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	18/01/2024
8	Tatiana Medina García Referente Talento Humano	MARTHA JEANNETTE RUBIO PÁEZ Profesional Especializado Área de la Salud SANDRA MILENA BALLÉN Referente de Calidad	WALDETRUDES AGUIRRE RAMÍREZ Gerente	ACTUALIZACION	08/01/2025

### 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 Peñaloza

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tatiana Medina García Referente Talento Humano	Martha Jeannette Rubio Páez Profesional Especializado Área de la Salud Sandra Milena Ballén Referente de Calidad	Waldetruades Aguirre Ramírez Gerente