ESTRUCTURA DEL PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO (PPTH) 2026

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

1. INTRODUCCION:

La planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026 busca definir el horizonte institucional mediante la determinación técnica del personal requerido en cada servicio, sede y perfil. Este proceso asegura el cumplimiento de las metas institucionales y los compromisos contractuales con las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), fundamentándose en el desarrollo de planes y proyectos de mediano y largo plazo que garanticen la sostenibilidad y calidad en la prestación del servicio.

El **Plan de Previsión de Talento Humano (PPTH)** se consolida como el instrumento de gestión esencial para contrastar los requerimientos de personal frente a la disponibilidad interna, permitiendo adoptar medidas proactivas que aseguren la continuidad y excelencia asistencial.

Alcance y Articulación con MIPG

Bajo la Política de Gestión del Talento Humano y el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, la **ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza** integra el presente plan con los demás instrumentos de gestión para el 2026:

- **PETH:** Plan Estratégico del Talento Humano.
- **PAV:** Plan Anual de Vacantes.
- **PIIBE:** Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (con énfasis en salud mental y equilibrio vida-trabajo).
- **PICE:** Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (enfocado en competencias digitales y humanización).
- **SST:** Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este documento se desarrolla bajo un enfoque de **optimización de procesos**, estructurado en tres etapas fundamentales:

1. **Análisis de las necesidades de personal:** Basado en la demanda actual de servicios y proyecciones de crecimiento poblacional de Soacha.
2. **Análisis de la disponibilidad de personal:** Evaluación de la planta actual, perfiles y competencias disponibles.
3. **Programación de medidas de cobertura:** Estrategias para cerrar brechas y atender las necesidades detectadas.

Las actividades de este plan abarcan el ciclo de vida del servidor (ingreso, permanencia y retiro), operando bajo los lineamientos del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** y la normatividad vigente, garantizando que el talento humano sea el eje motor de la transformación social y de salud en el municipio.

2. OBJETIVO

Definir la previsión del Talento Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, con el propósito de optimizar el desempeño organizacional mediante la identificación técnica de necesidades, el aprovechamiento integral del potencial humano y el desarrollo continuo de las competencias de los servidores. Todo ello orientado a garantizar la suficiencia del personal en el tiempo, asegurando la prestación de servicios de salud con calidad, humanización y bajo los principios de transparencia y eficiencia que rigen la función pública.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- **Implementación y Seguimiento:** Consolidar e implementar el Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 en la ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, asegurando su alineación con el direccionamiento estratégico institucional.
- **Determinación de Necesidades:** Definir técnicamente las necesidades de talento humano en las diferentes sedes y servicios, considerando los perfiles asistenciales y administrativos requeridos para cubrir la demanda actual y las proyecciones de expansión de los servicios ofertados.
- **Gestión de Brechas (Cualitativa y Cuantitativa):** Identificar las brechas de personal y diseñar las estrategias de provisión (cuantitativas) y de fortalecimiento de competencias (cualitativas) necesarias para el cumplimiento de los estándares de habilitación y acreditación durante el año 2026.
- **Aseguramiento Financiero:** Estimar el impacto presupuestal de las necesidades de personal detectadas, gestionando ante las áreas competentes el aseguramiento de los recursos y su debida financiación para garantizar la viabilidad del plan.

3. ALCANCE

El presente Plan de Previsión del Talento Humano es aplicable a la totalidad de los colaboradores de la ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, incluyendo el personal vinculado a la planta global y aquellos bajo modalidades de contratación por prestación de servicios. Su cobertura se extiende de manera transversal a todos los niveles de la estructura organizacional: Macroprocesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación.

Asimismo, el alcance de este plan impacta indirectamente en la garantía de continuidad y calidad del servicio para los usuarios afiliados a las EAPB (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios) con las cuales la institución mantiene contratación vigente, asegurando que la disponibilidad de talento humano responda a los compromisos pactados.

Ciclo del Alcance: El plan inicia con el diagnóstico técnico de necesidades y la proyección de perfiles de acuerdo con las metas institucionales de la vigencia 2026, y culmina con la ejecución de las estrategias de provisión, vinculación y distribución de personal en cada una de las sedes y servicios de la Institución.

RESPONSABLES

La ejecución, seguimiento y cumplimiento de las metas establecidas en el presente plan es una responsabilidad compartida bajo el principio de **corresponsabilidad institucional**, liderada por los siguientes niveles:

- **Nivel Directivo (Gerencia):** Responsable de la aprobación estratégica, la gestión de recursos presupuestales y el liderazgo de la política de talento humano ante la Junta Directiva.
- **Subgerencias (Servicios y Administrativa):** Encargadas de coordinar la identificación de necesidades técnicas en sus respectivas áreas y asegurar que el personal asignado cumpla con los estándares de calidad y eficiencia.
- **Referentes de Sede y Referentes Transversales:** Responsables directos de supervisar el desempeño, identificar brechas de personal en tiempo real y reportar las necesidades cualitativas de sus equipos a cargo.
- **Talento Humano:** Como área técnica, será el facilitador y articulador de las etapas de diagnóstico, provisión y seguimiento del plan.

- **Colaboradores en General:** Todos los servidores públicos y contratistas de la **ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza**, sin distinción de su modalidad de vinculación, tienen la responsabilidad de participar activamente en los procesos de capacitación, evaluación y reporte requeridos para el éxito de la planeación institucional.

Nota sobre Tercerización: La institución garantiza que, independientemente de la modalidad de vinculación o servicios tercerizados, la supervisión de la idoneidad y suficiencia del personal será estricta para asegurar la continuidad del servicio de salud.

4. DEFINICIONES

- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH):** Formación organizada con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. En el contexto de la ESE, es fundamental para la certificación de competencias específicas del personal asistencial y técnico.

- **Empleado Público:** Persona con vinculación legal y reglamentaria a la ESE, cuyas condiciones de trabajo, funciones y remuneración están determinadas por la ley o actos administrativos.

- **Gestión del Talento Humano:** Enfoque estratégico que busca el desarrollo integral del servidor público. Según el marco del MIPG, se entiende como el ciclo de vida del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro) orientado a la creación de valor público y al fortalecimiento de las capacidades institucionales para ser competitivos y resilientes.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para las entidades públicas que articula la gestión institucional. Su dimensión corazón es el **Talento Humano**, puesto que es el activo más importante para lograr que las demás dimensiones (Estrategia, Evaluación, Control, etc.) funcionen de manera óptima.

- **Manual de Funciones y Competencias Laborales:** Instrumento de gestión que define los requisitos de estudio y experiencia, así como las competencias funcionales y comportamentales para cada empleo de la planta de personal, siendo el referente obligatorio para los procesos de selección y evaluación.

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Conjunto de acciones de formación orientadas a actualizar y fortalecer las competencias de los servidores, cerrando brechas de conocimiento detectadas en el diagnóstico de necesidades, con el fin de mejorar la prestación del servicio de salud.

- **Previsión del Talento Humano:** Análisis técnico que permite proyectar las necesidades cuantitativas (número de personas) y cualitativas (perfiles y competencias) de personal que la ESE requiere para cumplir su misión en un periodo determinado (Vigencia 2026).

- **Servidor Público:** Categoría genérica constitucional (Art. 123) que incluye a los empleados públicos y trabajadores oficiales al servicio del Estado y de la comunidad. En la ESE Municipal de Soacha, incluye a quienes ejercen funciones administrativas y asistenciales bajo régimen de carrera o libre nombramiento.

5. JUSTIFICACION

5.1 Marco Conceptual:

La Planeación Estratégica del Talento Humano (PETH) para la vigencia 2026 se concibe como un sistema integrado y dinámico, cuya finalidad es la alineación armónica del capital humano con la estrategia institucional. El éxito de este modelo radica en su capacidad de articulación con el **Direccionamiento Estratégico** de la ESE (Misión, Visión, Metas del Plan de Desarrollo Institucional y Proyectos de Inversión), garantizando que la entidad cuente con las personas idóneas, en el momento justo y en el lugar donde la comunidad de Soacha lo requiere.

En cumplimiento de los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, este marco estratégico se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Alineación Estratégica:** Sincronización entre la oferta de servicios de salud y la capacidad operativa del personal.
- **Gestión por Competencias:** Enfoque en el desarrollo de habilidades técnicas y humanas que respondan a los retos actuales de la salud pública.
- **Creación de Valor Público:** Asegurar que cada proceso de previsión se traduzca en una atención más humanizada, eficiente y oportuna para el usuario.

Para la vigencia 2026, el modelo de gestión estratégica de la ESE consta de los siguientes componentes:

1. **Diagnóstico Integral:** Evaluación del estado actual de la planta y los contratos frente a la demanda de servicios.
2. **Proyección de Necesidades:** Determinación cuantitativa y cualitativa del personal requerido para cumplir el Plan de Acción 2026.
3. **Plan de Acción de Talento Humano:** Ejecución de estrategias de ingreso, desarrollo y permanencia.

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco de la planeación estratégica, la **ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza** desarrolla la gestión de su capital humano a través de un modelo integrado por los siguientes subsistemas, asegurando la eficiencia en la prestación de servicios asistenciales y administrativos:

1. Subsistema de Ingreso (Provisión)

Este subsistema comprende la planeación de la fuerza laboral, la identificación de vacantes y la vinculación de personal. Para 2026, se enfoca en:

- **Plan Anual de Vacantes (PAV):** Identificación de plazas disponibles en la planta global.
- **Selección por Mérito y Competencias:** Procesos de vinculación bajo criterios de idoneidad, transparencia y cumplimiento de perfiles del manual de funciones.
- **Inducción:** Proceso de inmersión institucional para garantizar que el nuevo colaborador conozca la misión, visión y los protocolos de seguridad del paciente.

2. Subsistema de Permanencia (Desarrollo y Bienestar)

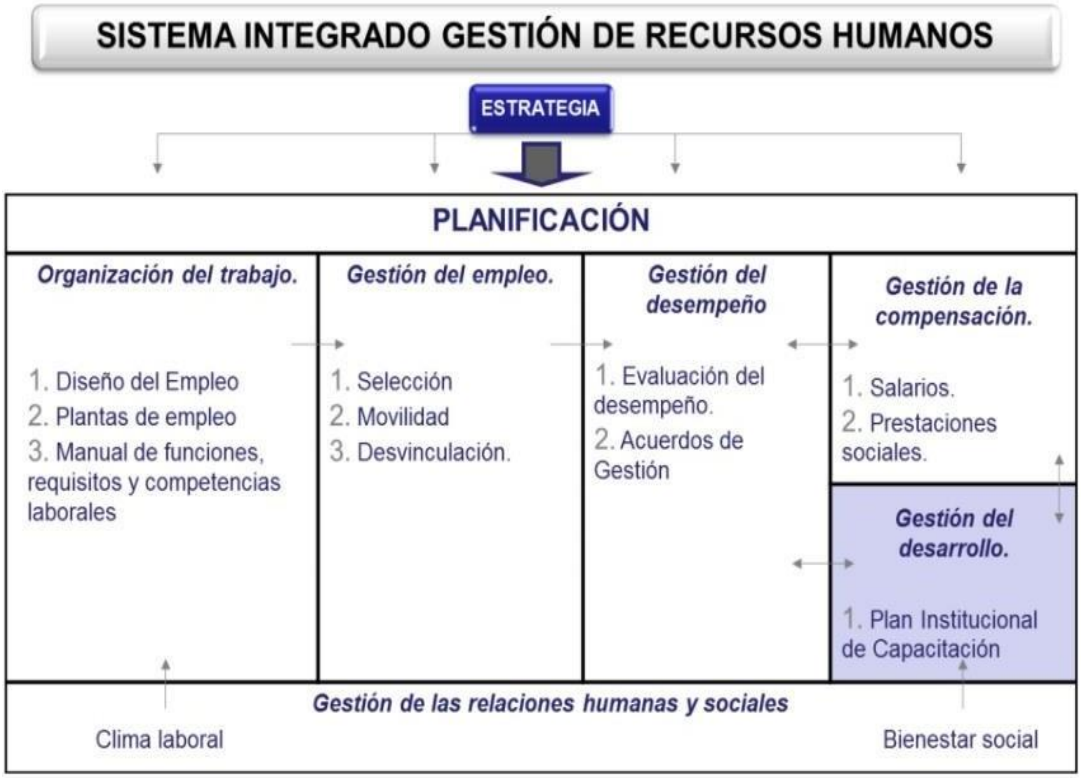
Orientado a potenciar el talento vinculado y garantizar un clima organizacional óptimo. Incluye:

- **Capacitación y Entrenamiento (PICE):** Fortalecimiento de competencias técnicas (salud digital, actualización médica) y transversales (humanización, ética pública).
- **Estímulos e Incentivos (PIIBE):** Programas de bienestar integral que buscan el equilibrio vida-trabajo y el reconocimiento del desempeño sobresaliente.
- **Gestión del Desempeño:** Evaluación periódica para medir el aporte del colaborador a las metas institucionales.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Protección de la salud física y mental del personal, minimizando riesgos laborales en el entorno hospitalario.

3. Subsistema de Retiro

Gestiona la desvinculación de los colaboradores de manera digna y conforme a la ley, ya sea por cumplimiento de periodo, jubilación o renuncia. Se enfoca en:

- **Plan de Retiro Asistido:** Preparación para la jubilación y transferencia de conocimiento.
- **Entrevistas de Retiro:** Análisis de causas de rotación para retroalimentar la mejora continua del clima organizacional.



El **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, como ente rector, establece las directrices para la planeación del talento humano estatal. De acuerdo con el **Artículo 17 de la Ley 909 de 2004**, y en concordancia con el **Decreto 1083 de 2015** (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública), la Unidad de Personal (o quien haga sus veces) en la **ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza** tiene el deber de formular y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Conforme a la normativa vigente para 2026, el contenido mínimo que se desarrolla en este documento incluye:

- **Cálculo de los empleos necesarios:** Determinación cuantitativa de los cargos requeridos, alineada con los requisitos y perfiles profesionales definidos en el **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**. Este cálculo busca atender las necesidades actuales y las proyecciones futuras derivadas del ejercicio de las funciones institucionales y la demanda de servicios de salud en el municipio.
- **Identificación de vacantes:** Registro actualizado de las plazas sin titular, diferenciando aquellas de carácter definitivo y temporal.
- **Plan Anual de Vacantes:** Documento anexo que detalla la ruta para la provisión de dichos empleos, ya sea mediante procesos de selección, encargos o nombramientos provisionales según la ley..

- 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.

5.2 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.

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

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

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

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

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas

que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a 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.

6. FORMULACION DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026

La previsión del recurso humano para la vigencia 2026 es la función estratégica mediante la cual la **ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza** determina la cantidad y calidad de las personas requeridas para el cumplimiento de su misión. Este proceso se fundamenta en el análisis de las prioridades institucionales y la demanda de servicios de salud en el municipio, estableciendo los mecanismos técnicos para asegurar la disponibilidad del personal idóneo.

Procedimiento Metodológico

Para adelantar esta labor, la Institución sigue un procedimiento técnico estructurado en cuatro fases:

1. **Análisis de las necesidades de personal:** Identificación de brechas entre la capacidad actual y los requerimientos operativos.
2. **Análisis de la disponibilidad de personal:** Evaluación de la planta actual y su perfilación profesional.
3. **Determinación de medidas de cobertura:** Estrategias de provisión (encargos, nombramientos, concursos o contrataciones).
4. **Fuentes de financiación:** Aseguramiento de la viabilidad presupuestal de la planta proyectada.

Marco de Aplicación y Reglamentación Interna

En cumplimiento de la **Resolución N° 020 del 7 de mayo de 2019**, la ESE establece que el Plan de Previsión es el insumo base para el diseño del **Plan Anual de Vacantes**

(PAV), los procesos de modernización administrativa y el ajuste de plantas (permanente y temporal).

Para el año 2026, el contenido mínimo se desarrollará bajo los siguientes criterios:

- **1. Necesidades de personal:** Cálculo técnico de los empleos necesarios según los perfiles del **Manual de Funciones y Competencias Laborales**. Se priorizarán las áreas con mayor impacto en la calidad del servicio al usuario y la seguridad del paciente.
- **2. Disponibilidad de personal:** Inventario actualizado de empleos creados versus empleos provistos. Se incluirá un análisis cualitativo del talento de planta que garantice la idoneidad en la atención de los servicios ofertados.
- **3. Medidas de cobertura:** Definición de la hoja de ruta para cubrir necesidades cuantitativas y cualitativas, haciendo énfasis en la **movilidad administrativa (encargos)** y el fortalecimiento del PIC para el cierre de brechas de competencias.
- **4. Fuentes de financiación:** Estimación detallada de costos de personal (nómina, seguridad social, incentivos), alineada con las partidas presupuestales asignadas para la **Vigencia Fiscal 2026**, garantizando el equilibrio financiero de la entidad.

7. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio César Peñaloza para la vigencia 2026 se ha diseñado bajo los lineamientos metodológicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Las etapas definidas para la consolidación de este plan son:

8.1. Análisis de Necesidades de Personal

Esta fase se fundamenta en el estudio técnico de la distribución y el estado de provisión de la Planta de Personal vigente, aprobada mediante el Acuerdo No. 010 del 18 de julio de 2024. El análisis permite establecer el número de empleos asignados por dependencia, identificando los cargos provistos y las vacantes (temporales y definitivas) reportadas por cada unidad.

Estado del Rediseño Institucional y Modernización

Es importante precisar que, dentro del proceso de fortalecimiento iniciado en 2022 (Contrato 219-2022), la ESE presentó el proyecto de rediseño y modernización ante

la Junta Directiva el 16 de enero de 2024. Derivado de dicha sesión y atendiendo la sugerencia de la Junta de realizar una consultoría externa adicional, la entidad continúa durante la vigencia 2026 en el proceso de transición y ajuste de su estructura orgánica. Por lo tanto, el presente análisis de necesidades toma como base la planta de personal legalmente aprobada, mientras se surten las etapas de modernización administrativa.

Tareas de Identificación de Disponibilidad Interna:

Para responder a las necesidades reales de la entidad en 2026, se ejecutaron las siguientes tareas:

Análisis Cuantitativo: Determinación de la cantidad, perfiles y estadísticas demográficas del personal vinculado.

Caracterización del Personal: Evaluación de los perfiles disponibles para asegurar que el talento actual responda a las exigencias asistenciales y administrativas de la ESE.

Cumplimiento de Carrera Administrativa (OPEC)

Se destaca que, en cumplimiento de la normativa vigente, el 12 de septiembre de 2024 se realizó el reporte de la OPEC 2024, inscribiendo los 16 cargos de carrera administrativa que actualmente se encuentran en provisionalidad. Este proceso se gestionó ante la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme al Acuerdo No. CNSC–20202110837741 de 2020. Para la vigencia 2026, el Plan de Previsión contempla el seguimiento a estos cargos dentro del marco de los procesos de selección por mérito.

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:

	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**

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 (PLANEACIÓN)	1	0	0	1
	ASESOR (CONTROL INTERNO)	0	0	1	1
	ASESOR (JURÍDICA)	1	0	0	1
	TOTAL ASESOR	**2**	**0**	**1**	**3**
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	0	3	6
	TESORERO GENERAL	1	0	0	1
	TOTAL PROFESIONAL	**4**	**0**	**3**	**7**
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	0	2
	TOTAL TECNICO	**2**	**0**	**0**	**2**
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	0	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	0	2	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
	TOTAL ASISTENCIAL	**6**	**0**	**2**	**8**
TOTAL GENERAL		**17**	**0**	**6**	**23**

. 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

	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**

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**

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

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
NIVEL	**DENOMINACION**	**OCUPADO**	**VACANTE TEMPORAL**	**VACANTE DEFINITIVA**	**TOTAL GENERAL**
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
TOTAL		**5**	**0**	**1**	**6**

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

PROVISIONAL					
NIVEL	**DENOMINACION**	**OCUPADO**	**VACANTE TEMPORAL**	**VACANTE DEFINITIVA**	**TOTAL GENERAL**
PROFESIONAL	ESPECIALIZADO DEL AREA DE LA SALUD	3	0	3	6
TECNICOS	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	0	0	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	0	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	0	2	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	Waldetrudes Aguirre Ramírez Gerente

ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	1
TOTAL		**11**	**0**	**5**	**16**

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.

8.1. Disponibilidad de personal.

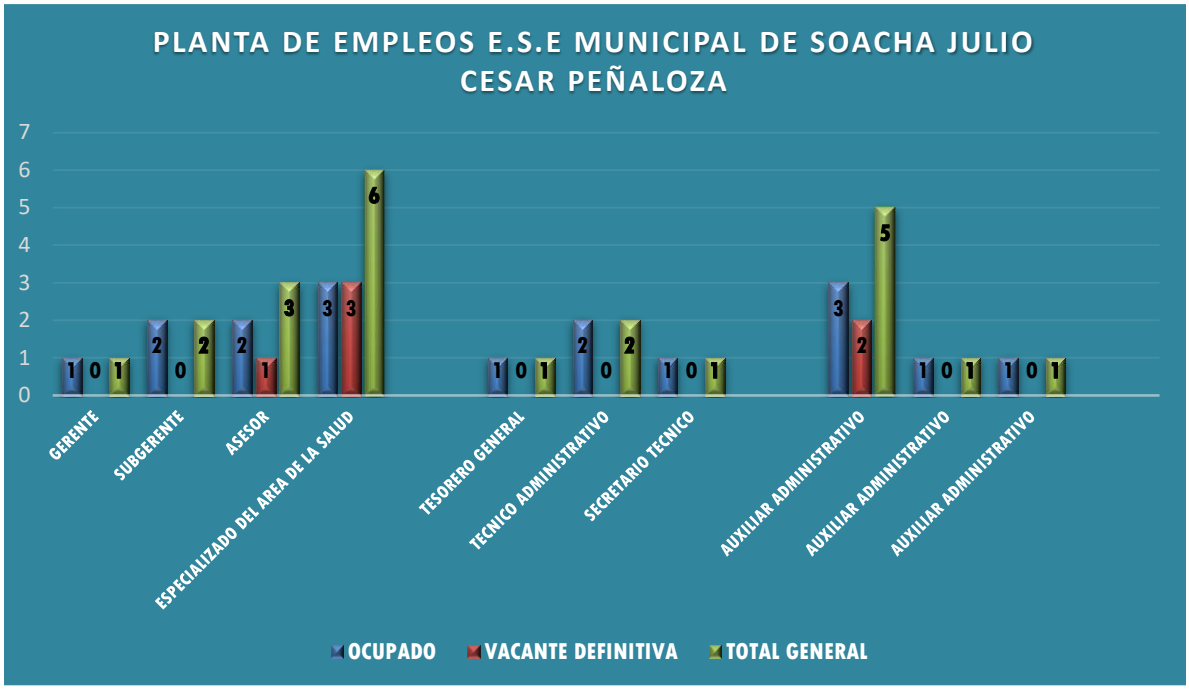
A siete (7) de enero de 2026, la entidad cuenta con 23 servidores públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la ESE del Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

.

EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA					
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	3	3	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	3	2	5
DE CARRERA ADMINISTRATIVA-EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
DE CARRERA ADMINISTRATIVA-EN PROVISIONALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
			17	**6**	**23**

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



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, se concluye que, aunque la planta se encuentra mayoritariamente cubierta, las vacantes se concentran principalmente en los niveles profesional y asistencial, lo que puede impactar el desarrollo de las funciones misionales de la entidad.

8.2. Medidas de cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas que logren cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2026, 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 cinco (5) Sedes asistenciales y una (1) sede Administrativa.

8.3. 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 2026 de 23 cargos.

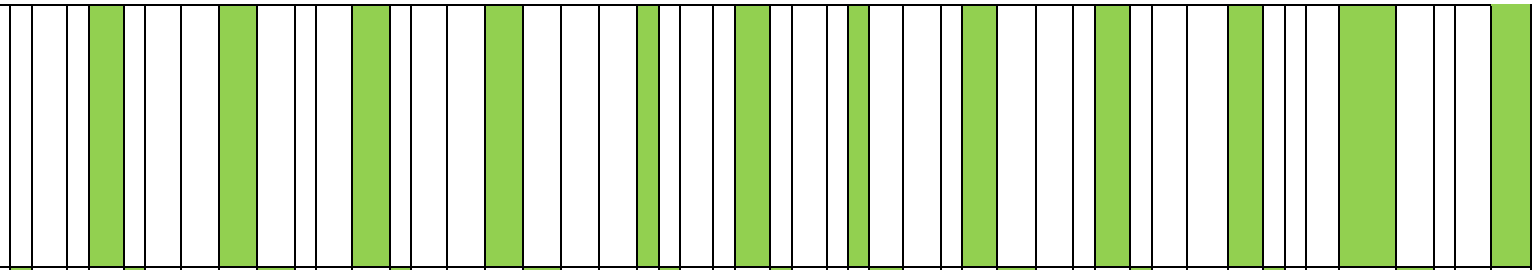
Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de

personal durante la vigencia fiscal 2026, 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.

8.5 Cronograma de Actividades:

Cronograma de Actividades Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) 2025

| No. | Concepto | Responsable | SEMANA/MESES | | |

3	Identificar y desarrollar la forma de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal para el año 2026.	Referente Talento Humano Subgerente Administrativa Gerencia	
4	Estimar los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación y presupuesto	Presupuesto 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

8. 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*

Administrativa. (Reglamentado por el Decreto Nacional 1409 de2008.) *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

MODIFICACIONES Y CAMBIOS

VERSIÒN	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
Referente Talento Humano	Profesional Especializado Área de la Salud Referente de Calidad	Gerente

		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
9	Luz Mary Castaño Cardona Referente (E) Talento Humano	IVONNE MARCELA BELLO jefe de Oficina Asesora de Planeación SANDRA MILENA BALLÉN Referente de Calidad	WALDETRUDES AGUIRRE RAMÍREZ Gerente	ACTUALIZACION	07/01/2026

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