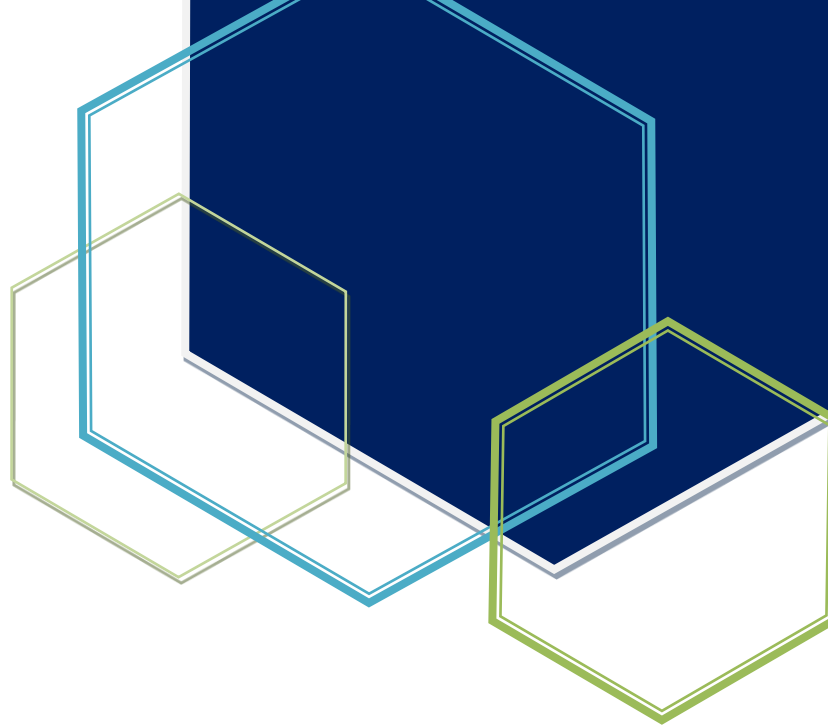
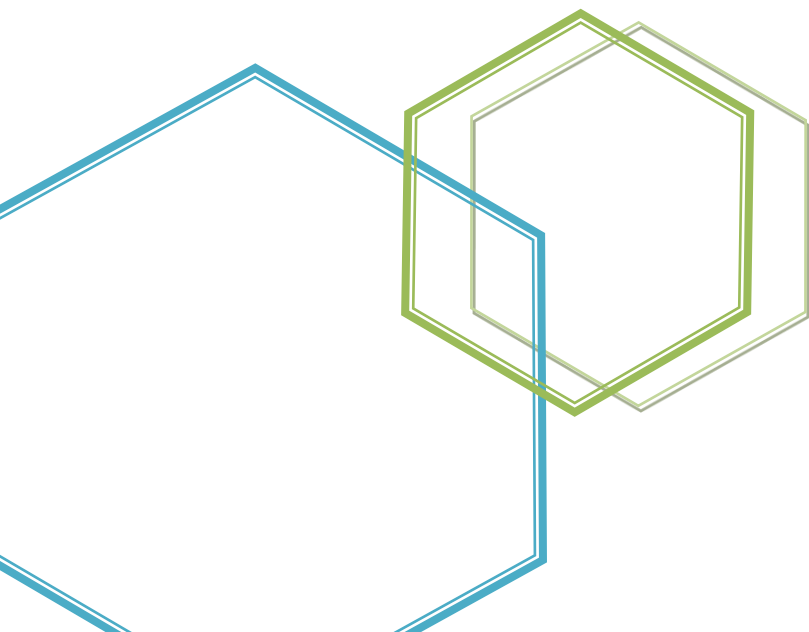




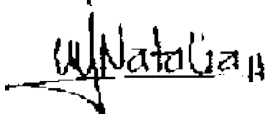
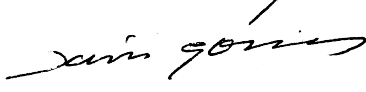
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano del Hospital San Juan de Dios E.S.E Rionegro 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.



• • •

Elaboro/Modificó:	Revisó:	Aprobó:
 NATALIA ISABEL HOYOS HENAO Cargo: Líder Jefe Talento Humano Fecha: Diciembre de 2025	 JAIRO ANTONIO GÓMEZ GARCÍA Cargo: Subgerente Administrativo y financiero Fecha: Diciembre de 2025	 DIANA MARÍA MEJÍA VALENCIA Cargo: Gerente Fecha: Diciembre de 2025

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	ELABORÓ MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ	CAMBIOS
Creación Octubre de 2019	Frank Alexis Gómez	Comité institucional de gestión y desempeño	Luis Maria Otalvaro Sánchez	Creación
Versión 02 Enero de 2024	Natalia Isabel Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Luis Carlos Mejía Quiceno	Actualización del Plan
Versión 03 Diciembre de 2024	Leidy Patricia Villegas Galvis	Jairo Antonio Gómez García	Diana Maria Mejía Valencia	Actualización del plan
Versión 04 Diciembre de 2025	Natalia Isabel Hoyos Henao	Jairo Antonio Gómez García	Diana Maria Mejía Valencia	Actualización del plan

• • •

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
MARCO LEGAL	5
ALCANCE.....	6
JUSTIFICACIÓN	6
DEFINICIONES	7
CONTENIDO.....	8
Los planes de previsión del recurso humano	8
Diseño	9
Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal	10
Planeación del recurso humano.....	10
Análisis de necesidades de personal	10
Análisis disponibilidad de personal	10
Fuentes de financiación de personal.....	10
Programación de medidas de cobertura	11
Cálculo de los empleos necesarios.	11
Estimación de costos y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.....	14
Medidas de cobertura necesidad personal.....	16
Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.	16
Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera	16
El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente.	16
El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria.....	16
Prioridad de provisión para empleos ubicados en las Direcciones Regionales	17
Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera	17
Racionalización de la planta	17

• • •

Seguimiento y evaluación del plan	17
DOCUMENTOS DE REFERENCIA	18



INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018.

El plan, está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Dicha norma establece:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el 3 de 6 cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo

• • •

de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer estrategias de planeación técnica y económica que permitan contar con disponibilidad de personal suficiente, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos planteados por la entidad.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Objetivos Específicos

- Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.

MARCO LEGAL

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 2011 de 2017, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

• • •

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 1800 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Decreto 1800 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Decreto 2365 de 2019, Por el cual se adiciona al Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

CIRCULAR N° 20191000000117 de la CNSC 29 de julio de 2019, Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley – procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período, CNSC: Ponente: Comisionado Frídole Ballén Duque. Fecha de sesión: 13 de agosto de 2019.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la entidad, tendrá aplicación en toda la planta de personal, por lo que las medidas y lineamientos en él tomadas se aplicarán a todos los empleos y procesos de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica

• • •

la presente ley, deberán elaborar y actualizar de manera periódica los planes de previsión de recursos humanos por lo que el Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro, en concordancia y con el objetivo de establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas del Talento Humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para el cumplimiento de la misión institucional

DEFINICIONES

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).

Empleo público: 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 los planes de desarrollo y los fines del Estado (Artículo 19 Ley 909 de 2004).

Encargo: 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, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

Encargo de empleos de carrera: El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

OPEC: Es la oferta de los empleos de carrera en vacancia definitiva de una entidad que se convocan a concurso público de méritos.

Provisionalidad: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva del mismo.

• • •

Situación Administrativa: Estado en el que se encuentran los servidores públicos a lo largo de toda su relación laboral frente a la administración.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacante Temporal: Se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
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.

CONTENIDO

Talento Humano

Los planes de previsión del recurso humano

La previsión del recurso humano es una función consistente 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:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de las medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

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, evaluación, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño de un 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.

• • •

Diseño

El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

- **Necesidad de talento humano:** 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.
- **Disponibilidad de personal:** Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que vienen prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
- **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
- **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.

Equipos biomédicos

No aplica.

Medicamentos

No aplica.

Dispositivos médicos e insumos requeridos

No aplica.

Enfoque diferencial

Los diferentes procesos institucionales se desarrollan sobre la base de la priorización a los grupos diferenciales de género, etnia e identidad cultural, niñez, juventud, adultez y vejez, por lo cual todas las actividades aquí descritas dirigidas a los usuarios se realizarán en el marco institucional del Protocolo de Comunicación del personal de salud con el paciente o familiar con enfoque diferencial RPM0302024.

• • •

Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

Planeación del recurso humano

La planeación del talento humano para una gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en un adecuado proceso de planeación organizacional que permita articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con la misionalidad de la Entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra fomentando el fortalecimiento de la política de planeación del recurso humano, conforme a los postulados de la Ley 909 de 2004. 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.

Análisis de necesidades de personal

La fase de análisis de necesidades de personal está directamente relacionada con la fase de planeación y conlleva un examen exhaustivo de la distribución del personal en la entidad y el estado de provisión de la planta vigente y aprobada. Al mismo tiempo se determina el número de empleos asignados por cada dependencia-servicio, número de empleos provistos y vacantes tanto temporales como definitivos.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades, parte exclusivamente de la planta de personal aprobada en la entidad.

Análisis disponibilidad de personal

Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna del personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se cuenta con la siguiente información:

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

Fuentes de financiación de personal

Esta etapa se centra en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el presupuesto anual de la entidad para cada vigencia.

• • •

Programación de medidas de cobertura

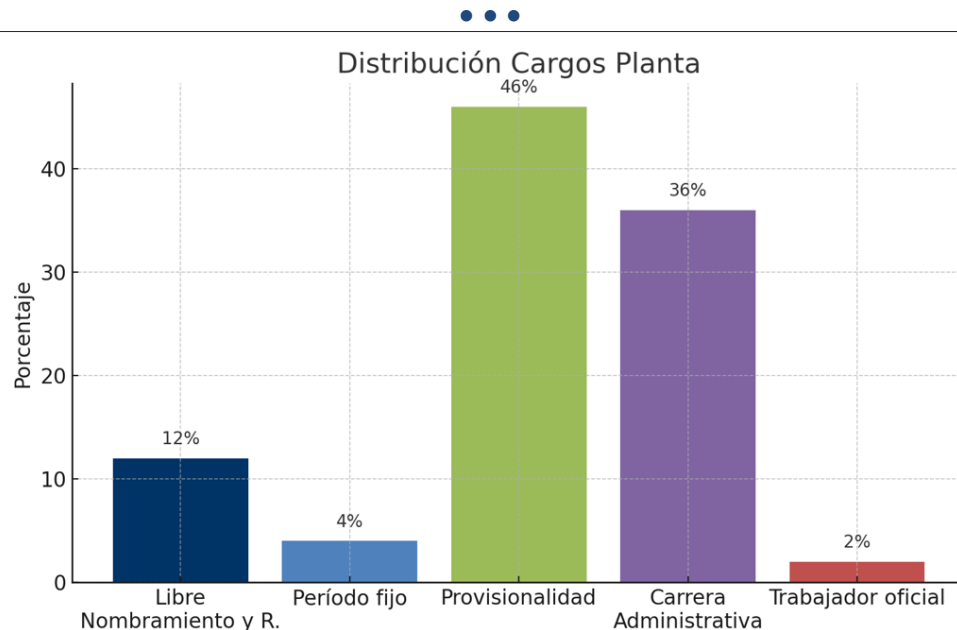
Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la administración debe poner en marcha para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal. Este será el resultado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Cálculo de los empleos necesarios.

El Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con fundamento en el decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura regida por la Ley 909 de 2004.

La planta actual del Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro, esta soportada en el Acuerdo Municipal 023 de diciembre de 2022 y Acuerdo Directivo 005 del 31 de mayo de 2023 y se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Planta de Personal Distribución	
Libre Nombramiento y R.	12%
Período fijo	4%
Provisionalidad	46%
Carrera Administrativa	36%
Trabajador oficial	2%
Total	100.0%



Código	Denomina decreto 785 de 2005	Planta personal HSJD
072	Subgerente científico	1
242	Profesional especializado área de la salud líder grupo asistencial JHGN	1
242	Profesional especializado área de la salud líder grupo asistencial GMM	1
211	Médico general	5
237	Profesional universitario área salud director servicio farmacéutico	1
237	Profesional universitario área salud director banco de sangre	1
237	Profesional universitario área salud optómetra	1
237	Profesional universitario área salud bacteriólogo	1
237	Profesional universitario área salud bacteriólogo	2
243	Enfermero	2
243	Enfermero	4
323	Área salud imágenes diagnósticas	1
412	Auxiliar área salud (auxiliar de enfermería)	42
412	Auxiliar área salud (auxiliar de enfermería)	3
412	Auxiliar área salud (auxiliar de enfermería)	1
ADMINISTRATIVO		
085	Gerente	1
090	Subgerente administrativo y financiero	1
006	Jefe de control interno	1
115	Planeación y calidad	1
115	Jurídico	2
222	Especializado líder talento humano	1
222	Especializado líder administración	1
222	Especializado tesorero	1
219	Universitario líder sistemas	1

• • •

219	Universitario líder contabilidad y presupuesto	1
219	Universitario líder cartera y auditoría	1
219	Universitario líder facturación	1
219	Universitario líder compras e inventarios	1
219	Universitario líder seguridad y salud	1
367	Administrativo estadístico	1
367	Administrativo almacén	1
367	Administrativo nómina	1
367	Administrativo presupuesto	1
314	Operativo administrativo	1
407	Auxiliar administrativo	1
407	Auxiliar administrativo	2
412	Auxiliar de información en salud rendición de cuentas	1
470	Auxiliar de servicios generales	1
TOTAL		92

Análisis de necesidades de personal

Al momento en la entidad se presenta la siguiente necesidad de personal de planta, representada así:

Necesidades de personal	
Vacancia definitiva	42
V. DEF. Libre nombramiento y remoción	0
Vacancia temporal	23
V. TEMP. Libre nombramiento y remoción	0

Nº	Empleo	Código	Grado	Naturaleza	Dependencia	S.A.
1	Profesional especializado área de la salud	242	4	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
1	Profesional especializado área de la salud	242	4	C.A.	Subgerencia científica	VCAT
2	Profesional área de la salud	211	4	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
3	Profesional área de la salud	211	4	C.A.	Subgerencia científica	VCAT
1	Profesional área de la salud	237	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAT
1	Profesional área de la salud	237	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
2	Profesional área de la salud	237	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
1	Profesional área de la salud	237	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAT

• • •

3	Profesional área de la salud	243	1	C.A.	Subgerencia científica	VCAT
2	Profesional área de la salud	243	1	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
1	Técnico área de la salud	323	3	C.A.	Subgerencia científica	VCAT
30	Auxiliar área de la salud	412	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
3	Auxiliar área de la salud	412	2	C.A.	Subgerencia científica	VCAD
1	Profesional especializado	222	5	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAT
1	Profesional especializado	222	5	C.A. y encargo	Subgerencia administrativa	VCAT
3	Profesional universitario	219	2	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAT
1	Profesional universitario	219	2	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAD
1	Profesional universitario	219	1	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAT
1	Profesional universitario	219	1	C.A. y encargo	Subgerencia administrativa	VCAT
1	Técnico administrativo	367	4	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAD
3	Técnico administrativo	367	4	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAT
1	Técnico operativo	314	4	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAD
1	Auxiliar administrativo	407	2	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAD
2	Auxiliar administrativo	407	2	C.A.	Subgerencia administrativa	VCAT

Estimación de costos y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De conformidad con el respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal para la vigencia, expedido por la Subgerencia Administrativa y Financiera, lo que da cuenta de la apropiación presupuestal suficiente para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal (Cargos ocupados carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, período fijo, trabajador oficial). Adicionalmente para la vigencia 2025 se proyectó ocupar dos vacantes definitivas en el cargo de Enfermero.

Valor salarial por cargo:

• • •

Código	Horas	Denominación decreto 785 de 2005	Planta personal hsjd	Salario 2024 acuerdo municipal 23 de 2022
ASISTENCIAL				
072	240	Subgerente científico	1	12.286.842
242	240	Especializado área de la salud líder grupo asistencial JHGN	1	7.310.946
242	240	Especializado área de la salud líder grupo asistencial GMM	1	7.310.946
211	240	Médico general	5	7.310.946
237	240	Universitario área salud director servicio farmacéutico	1	6.674.983
237	240	Universitario área salud director banco de sangre	1	6.674.983
237	240	Universitario área salud optómetra	1	5.978.176
237	240	Universitario área salud bacteriólogo	1	5.656.765
237	240	Universitario área salud bacteriólogo	2	5.656.765
243	240	Enfermero	2	5.656.765
243	240	Enfermero	4	5.656.765
323	240	Área salud imágenes diagnosticas	1	4.021.934
412	240	Auxiliar área salud (auxiliar de enfermería)	43	2.997.269
412	240	Auxiliar área salud (auxiliar de enfermería)	3	2.997.269
ADMINISTRATIVO				
085	240	Gerente	1	17.076.963
090	240	Subgerente administrativo y financiero	1	12.286.842
006	240	Jefe de control interno	1	12.286.842
115	240	Planeación y calidad	1	8.012.469
115	240	Jurídico	2	8.012.469
222	240	Especializado líder talento humano	1	8.012.469
222	240	Especializado líder administración	1	8.012.469
222	240	Especializado tesorero	1	8.012.469
219	240	Universitario líder sistemas	1	6.674.983
219	240	Universitario líder contabilidad y presupuesto	1	6.674.983
219	240	Universitario líder cartera y auditoria	1	6.674.983
219	240	Universitario líder facturación	1	6.674.983
219	240	Universitario líder compras e inventarios	1	5.656.765
219	240	Universitario líder seguridad y salud	1	5.656.765
367	240	Administrativo estadístico	1	4.471.751
367	240	Administrativo almacén	1	4.471.751
367	240	Administrativo nomina	1	4.471.751
367	240	Administrativo presupuesto	1	4.471.751
314	240	Operativo administrativo	1	4.832.580

• • •

407	240	Auxiliar administrativo	1	2.997.269
407	240	Auxiliar administrativo	2	2.997.269
412	240	Auxiliar de información en salud rendición de cuentas	1	2.997.269
470	240	Auxiliar de servicios generales	1	2.692.862
TOTAL			92	

Medidas de cobertura necesidad personal

Una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal de la entidad, se fijan los siguientes mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

La Oficina de Talento Humano, ejecutará un plan de acción que permita la provisión de los empleos con las listas de elegibles resultantes de la convocatoria para concurso de méritos, de modo tal que el cambio organizacional tenga un impacto positivo en la gestión de la entidad y la calidad de vida laboral de sus servidores públicos.

Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera

La Administración procederá con la mayor brevedad, a proveerlos transitoriamente para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente.

Estos empleos se proveerán, mientras se realiza el respectivo concurso 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.

El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria

Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales en los mencionados cargos cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

• • •

Prioridad de provisión para empleos ubicados en las Direcciones Regionales

La provisión transitoria de todas las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa debe realizarse con la mayor brevedad posible, para lo cual la oficina de talento humano debe dar prioridad al proceso de provisión transitoria para cubrir vacantes en las cuales se reporta un mayor impacto por la ausencia de personal de planta.

Para la provisión mediante nombramiento provisional será necesario tener en cuenta lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 referente a la vinculación de personal con discapacidad, así como lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 "Por el cual se adicional el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 – Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". En lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera

La oficina de Talento Humano determinará la procedencia de la provisión transitoria, conforme a las necesidades del servicio y la disponibilidad de personal interesado para este tipo de vinculaciones laborales.

En los casos que se decida proveer una vacancia temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente plan para las vacantes definitivas.

Racionalización de la planta

Esta medida consistirá 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, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la oficina de Talento Humano y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

Al respecto hay que aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que se encontraren concurso de méritos, no podrán modificárseles su sede de trabajo, requisitos y funciones, ya que la información que se reportó en la OPEC hace parte integral de la convocatoria.

Seguimiento y evaluación del plan

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas en el presente documento, se utilizarán los siguientes indicadores

• • •

1. Nivel de provisión de planta de personal (%) = (Número de empleos provistos/número de empleos de planta)
2. Nivel de cobertura de vacantes definitivas (%) = (Número de empleos en planta/número de empleos en vacancia definitiva).

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Documento de Política de Empleo Público. DAFP. 2018 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público Colombiano. DAFP. Abril de 2018.

Decreto 1083 de 2015: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 909 de 2004: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Decreto 2011 de 2017: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Decreto 2365 de 2019: [191230-Decreto-2365-del-26-diciembre-del-2019.pdf](https://www.presidencia.gov.co/191230-Decreto-2365-del-26-diciembre-del-2019.pdf) ([presidencia.gov.co](https://www.presidencia.gov.co))

Decreto 1800 de 2019: [Decreto 1800 de 2019 - Gestor Normativo - Función Pública](https://www.funcionpublica.gov.co/Decreto%201800%20de%202019%20-%20Gestor%20Normativo%20-%20Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica) ([funcionpublica.gov.co](https://www.funcionpublica.gov.co))