



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

JUAN DAVID ARTEAGA FLOREZ

Gerente ESE Metrosalud

DIRECCION TALENTO HUMANO

20-01-2025



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	2 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. OBJETIVOS	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DESARROLLO DEL PLAN	6
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:	17
6. ANEXOS:.....	17

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	3 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace
<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:
<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:
<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:
<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace
<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

1.1 POLÍTICAS RELACIONADAS.

1.1.1 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo y permitan cumplir nuestro propósito superior y los fines del estado.

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	4 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



2. OBJETIVOS

2.1 General

La Dirección Talento Humano de la ESE Metrosalud, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

2.2 Específicos

- Determinar el horizonte del Plan Estratégico de la ESE Mertosalud, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.
- Administrar el talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	5 de 22


PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



3. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Metrosalud, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexo obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

- 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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018 del Departamento administrativo de la función Pública por el cual Fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	6 de 22		

4. DESARROLLO DEL PLAN

Formulación

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).


Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

En este sentido, en la presente anualidad, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de previsión de la planta de la ESE Metrosalud, es del **90%** del total de vacantes (**214**).



Es pertinente manifestar que la ESE Metrosalud, en su Planta Ordinaria tiene 2.169 cargos, de los cuales 1.955 cargos se encuentran ocupados.

La ESE Metrosalud presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera Según el Nivel:

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	7 de 22		

NIVEL	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES
ASESOR	1	1	1
ASISTENCIAL	931	845	10
DIRECTIVO	23	23	14
PROFESIONAL	826	764	90
TECNICO	212	194	13
TRABAJADOR	176	128	48
TOTAL	2169	1955	214

El marco de referencia en materia de carrera administrativa de la ESE Metrosalud, se establece en coherencia con la Ley 909 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, los cuales determinan el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público.

Así, para abordar un análisis en relación con las vacantes, se hace preciso en primera instancia, indicar que la normatividad contempla una clasificación de las mismas que determinan el procedimiento a seguir en relación con la provisión, de esta manera, ha establecido la ley que hay dos tipos de vacantes así:

- **Vacantes Temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley tales como las licencias, encargos, comisiones, ascenso.
- **Vacantes Definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Aclarado lo anterior, debe traerse a colación lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, el cual consagra de manera textual que *“Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”*.

Ahora bien, cuando se trate de vacantes definitivas están serán provistas una vez se haya agotado el concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil o de manera temporal a través de nombramientos en provisionalidad hasta que se agote el mencionado concurso.

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	8 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



Bajo este entendido la ESE Metrosalud adelantará durante la vigencia la provisión de empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes, actividad que se realizará mediante las figuras de nombramientos provisionales en el caso de las vacantes temporales hasta que se den las situaciones administrativas que dieron lugar a ellas y en el caso de las vacantes definitivas hasta tanto se haya agotado en su totalidad el concurso de mérito.


Se hace preciso indicar que la ESE Metrosalud, mediante el Acuerdo 271 de 2015, por medio del cual se adopta el régimen de Administración de Personal de la ESE, emanado de la Junta Directiva, considerando la estructura administrativa de la Entidad, recogió lo establecido en el **Decreto 785 de 2005**, en cuanto a la clasificación de los empleos, sistema de nomenclatura, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, los cuales han sido clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, según lo establecido en el artículo 4.

Los empleos públicos de vacancia definitiva se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los cargos.

La provisión de los empleos se realizará teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante **Circular CNSCN °003 del 11 de junio de 2014**, informó que conforme con el **Auto del 05 de mayo de 2014**, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del **Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012**, *“a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente”*

Es importante resaltar que el no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra adelantando la fase de planeación de la segunda convocatoria de concurso de méritos de las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional, por lo que mediante Circular Externa No. 0016 del 22 de Octubre de 2020 insto a las E.S.E.s a efectuar el reporte de las

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	9 de 22		

vacantes definitivas existentes, el cual debía ser efectuado entre el 03 y 30 de noviembre de 2020, prorrogado hasta el 28 de Febrero de 2021 mediante Circular 019 de 2020.

El día 26 de Febrero de 2021 fueron reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil las siguientes vacantes de la planta global de empleos de la E.S.E Metrosalud, con el fin de adelantar la fase de planeación de la segunda convocatoria de las E.S.E, conforme con los lineamientos impartidos por la CNSC y las directrices institucionales.

La ESE Metrosalud, procedió con el reporte respectivo de las vacantes en la Plataforma del SIMO, el 02 de diciembre de 2024, bajo las directrices emitidas por dicha Entidad, por tal razón se reportaron todas las vacantes, reporte que se seguirá actualizando, toda vez que el aplicativo permite hacer los cambios hasta el momento de la publicación de la OPEC, dichos cambios obedecen al surgimiento de nuevas vacantes, adicional a ello el Rediseño Institucional en la modificación de la Planta de Cargos y los Manuales de Funciones, requieren de nuevos ajustes, que se deben llevar a Junta para su aprobación, a continuación se presenta el resumen del reporte.

TOTAL, DE EMPLEOS REPORTADOS EL 02-12-2024

ENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	PAREPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
P.U INSUMOS HOSPITALARIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	5,939,710	06	1
LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	206	LIDER DE PROGRAMA	0	1	8,117,699	09	2
MEDICO GENERAL TC	211	MEDICO GENERAL	6	168	8,227,602	11	3
P.U ABOGADO OFICINA GESTION COACTIVA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	4
P.U AREA DE LA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTES	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1	6,169,495	04	5
P.U ABOGADO JURIDICA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	3	6,169,495	04	6
P.U AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) MT	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	2,879,937	02	7
ENFERMERO (A)	243	ENFERMERO (A)	4	64	5,939,710	02	8
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	37	2,819,149	03	9

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	10 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



ENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	PAREPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	238	2,819,149	03	10
P.U AREA DE LA SALUD ENFERMERO EVALUACION CONCURRENTE	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1	6,169,495	04	11
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1	8,117,699	09	12
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	323	TECNICO AREA SALUD	10	22	3,172,145	03	13
P.U INFRAESTRUCTURA (SISTEMAS)	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	14
P.U GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	71	2,592,118	02	16
AUXILIAR AREA SALUD VACUNACION	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	46	2,819,149	2	17
MEDICO GENERAL M.T.	211	MEDICO GENERAL	0	33	4,113,800	11	18
TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	314	TECNICO OPERATIVO	22	67	2,953,056	02	19
AUXILIAR AREA SALUD HIGIENE ORAL	412	AUXILIAR AREA SALUD	1	12	2,819,149	03	20
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	16	2,819,149	03	21
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	412	AUXILIAR AREA SALUD	1	27	2,819,149	03	22
ENFERMERO (A) GESTIÒN DE RIESGOS PDT	243	ENFERMERO (A)	0	10	5,759,878	02	23
ODONTOLOGO MT	214	ODONTOLOGO	0	10	4,113,800	11	24
TECNICO AREA SALUD APH	323	TECNICO AREA SALUD	0	20	3,172,145	4	25
TECNICO OPERATIVO SIAU	314	TECNICO OPERATIVO	0	10	2,678,343	01	26
ODONTOLOGO TC	214	ODONTOLOGO	5	9	8,227,602	11	27
P.U AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) TC	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	1	9	5,939,710	02	28

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	11 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025




ENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	PAREPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
P.U TRABAJADOR (A) SOCIAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	6	5,759,876	02	29
P.U JURIDICO TALENTO HUMANO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	30
P.U AREA SALUD NUTRICIONISTA	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	3	5,939,710	02	31
P.U GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GESIS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	5	5,759,876	02	32
P.U MANTENIMIENTO BIOMEDICO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	2	6,699,010	06	33
P.U PSICOLOGO (A) MT	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	2	2,879,937	02	34
P.U QUIMICO FARMACÉUTICO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	5	5,939,710	02	35
PE AREA DE LA SALUD RIESGOS DE SALUD PUBLICA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	2	8,092,895	09	36
TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICO DE INFORMACION DE FACTURACION, CARTERA Y GESTION DE COBRO	367	TECNICO ADMINISTRATIVO	0	2	3,425,474	06	37
TECNICO AREA SALUD RAYOS X	323	TECNICO AREA SALUD	0	5	3,172,145	04	38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESTADISTICOS	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	5	2,819,149	02	39
PE AREA DE LA SALUD AUDITORIA (HABILITACION-PAMEC-RIESGOS)	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	2	8,117,699	16	40
ENFERMERO (A) ESPECIALISTA COORDINADOR PAI	244	ENFERMERO (A) ESPECIALISTA	0	1	8,092,895	09	41
ENFERMERO (A) PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN PAI	243	ENFERMERO (A)	0	1	5,759,878	02	42
MEDICO ESPECIALISTA GINECOBSTETRA MT	213	MEDICO ESPECIALISTA	0	1	4,618,333	17	43
MEDICO ESPECIALISTA INTERNISTA TC	213	MEDICO ESPECIALISTA	0	1	9,236,671	17	44
P.E PROYECTOS DE SALUD PUBLICA	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	1	8,117,699	13	45

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	12 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



ENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	PAREPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
P.U SIAU	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	5,759,876	02	46
P.U ABOGADO DIRECCION ADMINISTRATIVA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	47
P.U ABOGADO PROCESOS DISCIPLINARIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	48
P.U AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO NUTRICION SALUD PUBLICA	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	0	1	6,169,495	04	49
P.U BIENESTAR LABORAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	5,759,876	02	50
P.U GESTION ADMINISTRATIVA CONVENIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	5,759,876	02	51
P.U GESTION DEL DESEMPEÑO Y EVALUACION	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	5,759,876	02	52
P.U PSICOLOGO (A) TC	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	5,759,876	02	53
P.U GESTIÓN DOCUMENTAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	6,169,495	04	54
P.U QUIMICO FARMACEUTICO DA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	5,939,710	02	55
P.U SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	6,169,495	04	56
PE AREA DE LA SALUD ANALISTA DE DATOS (SISETMAS)	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	0	1	8,117,699	16	57
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1	8,092,895	02	58
PE AREA DE LA SALUD AUDITOR DE PROCESOS DE SALUD CONTROL INT	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1	8,117,699	09	59
PE AREA DE LA SALUD VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	0	1	8,117,699	09	60
PE GESTION FINANCIERA - ADMINISTRATIVA SALUD PUBLICA	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1	8,092,895	09	61

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	13 de 22		

ENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	PAREPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
TECNICO OPERATIVO CONTRATACION	314	TECNICO OPERATIVO	1	1	2,953,056	02	62
TECNICO OPERATIVO DIRECCION ADMINISTRATIVA	314	TECNICO OPERATIVO	1	1	2,953,056	02	63
TECNICO OPERATIVO GESTION DOCUMENTAL	314	TECNICO OPERATIVO	0	1	2,953,056	02	64
TECNICO OPERATIVO TALENTO HUMANO	314	TECNICO OPERATIVO	1	1	2,953,056	03	65
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA MT	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	1	1,409,574	03	66
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA TC	213	MEDICO ESPECIALISTA	0	1	9,236,671	17	67
P.U ABOGADO DISCIPLINARIOS 1° EMPLEO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	1	4,463,905	01	68
			70	949			


A continuación, se relacionan los empleos que se reportaron, pero se encuentran pendientes por migrar, toda vez que se requiere revisar y realizar ajustes al Manual de Funciones:

EMPLEOS PENDIENTES POR MIGRAR

DENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO 3	Nombre del Ministerio	ENCARGOS (SUMAN) - ASCENSO	REPORTE 2024	SALARIO 2024	GRADO	ID OPEC
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	412	AUXILIAR AREA SALUD	1	27	2,819,149	03	22
ENFERMERO (A) GESTIÓN DE RIESGOS PDT	243	ENFERMERO (A)	0	10	5,759,878	02	23
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA MT	412	AUXILIAR AREA SALUD	0	1	1,409,574	03	66

Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la ESE METROSALUD, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con **(214) vacantes** cuya nominación directa recae en la Dirección de Talento Humano de la ESE METROSALUD, previa las consideraciones del Gerente.

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	14 de 22		

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la ESE METROSALUD, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad donde éstas se encuentran, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la ESE Metrosalud se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.


Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la **vigencia de 2025**.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

La ESE Metrosalud considera y aplica lo establecido en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, realizando el instructivo de Gestión de Encargos código IN0602010319, teniendo como objetivo principal formalizar los encargos de servidores de carrera de acuerdo con los requerimientos institucionales con el fin de mantener actualizada la información de los diferentes empleos de Metrosalud en cumplimiento de la normativa vigente.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Dirección de Talento Humano adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Se justifica un Plan Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	15 de 22		

Movilidad

- ✓ Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. METROSALUD no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E. METROSALUD, los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:
- ✓ Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- ✓ Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Metrosalud, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

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

- ✓ Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- ✓ Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- ✓ Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. La E.S.E. METROSALUD en el corto plazo evaluará el proceso de evaluación que aplicará a los provisionales, los cuales igualmente quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- ✓ Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	16 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE METROSALUD, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE METROSALUD solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Metrosalud.

- **Implementación y despliegue**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos lo presenta el Director de Talento Humano al Gerente de la ESE durante el primer bimestre de cada año para su aprobación.


El Plan Previsión de Recursos Humanos se divulga a través de la página web de la entidad y su respectiva publicación en el Sistema Integrado de Gestión Almera.

- **Monitoreo y Evaluación**

El seguimiento al plan de Previsión de Recursos Humanos, se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas por el Director de Talento Humano.

El ajuste a un plan de Previsión del Recurso Humano puede darse por diferentes motivos:

- Por una modernización institucional.

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	17 de 22		

- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.

Observación: En cumplimiento de los Acuerdos Laborales pactado con las organizaciones sindicales ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDES y ASMEDAS en la vigencia 2022, la Entidad se encuentra adelantando el estudio técnico sobre la planta de cargos de la Entidad que abarca los siguientes puntos: Planta de Cargos, Estudio de Cargas Laborales y Actualización de Manual de Funciones.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 DT 85

6. ANEXOS:

No aplica

Planta de Cargos a 31 de diciembre de 2024.

CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
085	GERENTE GENERAL	1	1		DIRECTIVO	7.33
090	SUBGERENTE	1	1		DIRECTIVO	7.33
090	SUBGERENTE	1	1		DIRECTIVO	7.33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7.33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7.33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7.33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7.33
065	DIRECTOR UPSS	10	10		DIRECTIVO	7.33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7.33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7.33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7.33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7.33
115	JEFE OFICINA	1	1		ASESOR	7.33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7.33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7.33

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	18 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
206	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7.33
211	MEDICO GENERAL	291	283	8	PROFESIONAL	7.33
211	MEDICO GENERAL	49	30	19	PROFESIONAL	3.665
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	3.665
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	7.33
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
214	ODONTOLOGO	94	91	3	PROFESIONAL	3.665
214	ODONTOLOGO	25	21	4	PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	37	30	7	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	8	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	7	2	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	3		PROFESIONAL	3.665
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	3		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	19 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025




CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	4	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	9	7	2	PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	3		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	4		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	2	2		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33

Código:	PE02 FR113
Versión:	03
Vigente a partir de:	19/11/2021
Página:	20 de 22

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025




CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	3		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	2		PROFESIONAL	7.33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7.33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	7		PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	38	36	2	PROFESIONAL	7.33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	2	2		PROFESIONAL	3.665
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	6	6		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7.33
243	ENFERMERO (A)	144	142	2	PROFESIONAL	7.33
243	ENFERMERO (A)	1	1		PROFESIONAL	7.33
243	ENFERMERO (A)	10	8	2	PROFESIONAL	7.33
244	ENFERMERO (A) ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	3	3		TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	3	3		TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	109	100	9	TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7.33
323	TECNICO AREA SALUD	9	7	2	TECNICO	7.33
323	TECNICO AREA SALUD	42	42		TECNICO	7.33
323	TECNICO AREA SALUD	1	1		TECNICO	7.33
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	8	5	3	TECNICO	7.33
323	TECNICO AREA SALUD	23	20	3	TECNICO	7.33
314	TECNICO OPERATIVO	10	9	1	TECNICO	7.33
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	197	185	12	ASISTENCIAL	7.33
412	AUXILIAR AREA SALUD	63	52	11	ASISTENCIAL	7.33
412	AUXILIAR AREA SALUD	78	71	7	ASISTENCIAL	7.33
412	AUXILIAR AREA SALUD	2	0	2	ASISTENCIAL	3.665
412	AUXILIAR AREA SALUD	21	20	1	ASISTENCIAL	7.33

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	21 de 22		

CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
412	AUXILIAR AREA SALUD	27	23	4	ASISTENCIAL	7.33
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	8		ASISTENCIAL	7.33
412	AUXILIAR AREA SALUD	477	431	46	ASISTENCIAL	7.33
412	AUXILIAR AREA SALUD	46	45	1	ASISTENCIAL	7.33
440	SECRETARIA	12	10	2	ASISTENCIAL	7.33
0	ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS	92	58	34	TRABAJADOR	8
0	OBRAERO DE BODEGA	1	1		TRABAJADOR	8
0	OBRAERO DE CONSTRUCCION	5	0	5	TRABAJADOR	8
0	PREPARADORA DE ALIMENTOS	6	5	1	TRABAJADOR	8
0	PORTERO CELADOR	21	18	3	TRABAJADOR	8
0	OFICIAL DE SEGUNDA	1	1		TRABAJADOR	8
0	SOLDADOR	1	1		TRABAJADOR	8
0	CAMILLERO	11	10	1	TRABAJADOR	8
0	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	27	23	4	TRABAJADOR	8
0	CONDUCTOR TL	11	11		TRABAJADOR	8

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Alvarez	Director Talento Humano
LUIS FERNANDO GIRALDO TOBÓN	Líder Programa

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
2	18/11/2021	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
3	19/01/2023	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información	Jefe Oficina Asesora de Planeación y

Código:	PE02 FR113	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	
Versión:	03		
Vigente a partir de:	19/11/2021		
Página:	22 de 22		

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
			específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Desarrollo Organizacional
4	19/01/2024	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
5	20/01/2025	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano