**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**2025**

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

**Coordinador**

Héctor Julio Cuadros Monsalve

**Subdirector**

Cris Encarnación Reyes Gómez

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaborado por:** | **Revisado por:** | **Aprobado por:** |
| Grupo de Gestión del Talento Humano | Héctor Julio Cuadros Monsalve | Cris Encarnación Reyes GómezSecretaria General |

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica: SI \_\_\_ NO\_\_\_

El documento requirió revisión por una instancia externa asesora: SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿Cuál?

© enero de 2025. Instituto Nacional de Salud. Bogotá, Colombia

# **Introducción**

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, numeral 2, señala en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b) “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La 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 y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (…).

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, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

# **OBJETIVO GENERAL.**

Optimizar la gestión del talento humano, fortalecer las capacidades organizacionales y garantizar la sostenibilidad de la fuerza laboral a través de un plan integral de previsión de recursos humanos, alineado con la normativa vigente y los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Salud.

## Objetivos Específicos.

* Elaborar y actualizar para el presente año, el plan de previsión de recursos humanos en cumplimiento de la normativa vigente y los objetivos estratégicos de la entidad.
* Establecer las necesidades de personal de la entidad indispensables para su funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
* Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
* Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación, formación y desarrollo integral.
* Verificar los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el fin de determinar las acciones requeridas para asegurar la financiación presupuestal de los costos totales de funcionamiento de la planta.
1. **MARCO NORMATIVO**.

Las principales normas en las que se fundamenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos, para los empleos del INS, es entre otras las siguientes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| TIPO DE NORMA | NÚMERO | AÑO | DESCRIPCIÓN |
| LEY | 909 | 2004 | Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”. |
| LEY  |  1960 | 2019  | ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: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 estos, si acreditan los requisitos 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.Los cargos 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. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique. |
| DECRETO LEY | 760 | 2005 | Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones. |
| DECRETO LEY | 4567 | 2011 | Artículo 1°. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo. |
| DECRETO | 2482 | 2012 | “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”. |
| DECRETO | 1083 | 2015 | “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”. “Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en 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”.“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (…) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”. |
| DECRETO | 498 | 2020 | Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. |
| DIRECTIVA PRESIDENCIAL | 3 | 2006 | En desarrollo de la facultad constitucional señalada en el artículo 189 de la Constitución Política, de Suprema Autoridad Administrativa y de conformidad con lo establecido en los Decretos 2539 y 1601 de 2005, sin perjuicio de la facultad nominadora, y con el fin de contribuir a la profesionalización de la administración pública, a la transparencia en los procesos de vinculación de servidores del Estado y al control ciudadano de los actos de la administración, los destinatarios de la presente Directiva, a partir de la fecha, deberán atender la siguiente instrucción:1. Toda designación en empleos de libre nombramiento y remoción, así como los contratos de asesoría y consultoría, deberán estar precedida de la publicación de la hoja de vida de las personas que vayan a ser nombradas, en las páginas web de la Entidad correspondiente y del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.2. Para el efecto, las Entidades deberá enviar al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales, con la debida anticipación.3. Antes de su designación, las hojas de vida deberán permanecer durante tres (3) días en la página web de la respectiva entidad y del DAPRE, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones al respecto.4. Pasados los tres (3) días y tras la consideración y evaluación positiva de los comentarios ciudadanos recibidos, la autoridad nominadora podrá formalizar la designación correspondiente. |

Tabla 1. Normativa asociada a la Provisión de empleos INS.

# **CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**.

A continuación, se presenta el análisis del estado de la planta total del Instituto, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 30 de diciembre de 2024 lo que permite identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de personal para iniciar el año 2025.

## Empleos de Libre nombramiento y Remoción:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NIVEL | ENCARGO | NOMBRAMIENTO ORDINARIO | COMISIÓN LNYR | VACANTE | TOTAL NIVEL |
| DIRECTIVO | 2 | 11 | 1 | 2 | **16** |
| ASESOR | 0 | 3 | 1 | 2 | **6** |
| PROFESIONAL | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** |
| TÉCNICO | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** |
| ASISTENCIAL | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| TOTAL EMPLEOS | **2** | **18** | **2** | **5** | **27** |

Tabla 2. Descripción de la Planta de Personal – Cargos de Libre nombramiento y Remoción (LNYR).

# **3.2**. Empleos de carrera administrativa:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NIVEL | ENCARGO | PROPIEDAD | PROVISIONAL | VACANTE | TOTALNIVEL |
| PROFESIONAL | 58 | 106 | 79 | 50 | 293 |
| TÉCNICO | 10 | 004 | 01 | 06 | 21 |
| ASISTENCIAL | 34 | 026 | 39 | 37 | 136 |
| TOTAL EMPLEOS | 102 | 136 | 119 | 93 | 450 |

Tabla 3. Descripción por Nivel Jerárquico de la Planta de Personal de Carrera Administrativa.

# **3.3**. Conformación de la planta actual por nivel jerárquico

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel Jerárquico** | **No. de empleos** | **Participación** |
| DIRECTIVO | 16 | 3% |
| ASESOR | 6 | 1% |
| PROFESIONAL | 295 | 62% |
| TÉCNICO | 23 | 5% |
| ASISTENCIAL | 137 | 29% |
| **TOTAL GENERAL** | **477** | **100%** |

Tabla 4. Descripción de la Planta total INS por nivel jerárquico.

# **ESTADO DE LAS VACANTES DE PLANTA:**

El Grupo de Gestión del Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como retiros, ingresos, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de una dependencia.

Con corte al 30 de diciembre de 2024, la planta total estaba provista en un 79%, es decir, se encontraban 378 servidores ejerciendo sus funciones.

# **ESTADO DE LOS CARGOS EN LA PLANTA**:

|  |  |
| --- | --- |
| TIPO DE PROVISIÓN | CANTIDAD |
| CARGOS PROVISTOS | **378** |
| CARGOS VACANTES NO PROVISTOS (TEMPORALES Y DEFINITIVAS) | **99** |
| CARGOS TOTALES | **477** |

Tabla 5. Distribución cargos actuales Planta INS.

Lo anterior implica que la planta total tiene vacantes definitivas y temporales por proveer que sumadas corresponden a 99 empleos, es decir que aproximadamente el 21% de la planta aprobada se encuentra pendiente por proveer.

# Vacantes definitivas según el Plan Anual de Vacantes:

Para la vigencia 2024, el Plan Anual de Vacantes tiene en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-.

En él se incluye la relación de los empleos en **vacancia definitiva de carrera administrativa** que se presentan por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Con corte a 30 de diciembre de 2024, la situación de las **vacantes definitivas de carrera administrativa** de la planta de personal del INS era la siguiente:

## CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

**A 30 de diciembre de 2024:**

|  |  |
| --- | --- |
| **TIPO DE PROVISION (NOMBRAMIENTOS)** | **CANTIDAD** |
| PROVISTAS EN ENCARGO | 70 |
| PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD | 92 |
| SIN PROVEER | 35 |
| **TOTAL** | **197** |

Tabla 6. Distribución Vacantes definitivas INS

# **DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVELES**

**A 30 de diciembre de 2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **NIVEL JERARQUICO** | **CANTIDAD** |
| PROFESIONALES | 126 |
| TÉCNICOS | 9 |
| ASISTENCIALES | 62 |
| **TOTAL** | **197** |

Tabla 7. Distribución Vacantes definitivas por nivel jerárquico

Las vacantes definitivas que se describen a continuación se encuentran en su totalidad reportadas tanto a través del FURAG como a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO-

Lo anterior de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0011 de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y prerrequisito para efectuar el estudio para provisión a través de la figura de encargo y por ende de nombramiento provisional de ser el caso.

Asimismo, es importante tener en cuenta que desde febrero de 2021, en cumplimiento de la normativa vigente sobre apropiación de los recursos para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrea administrativa, en especial, el Decreto 051 de 2018, suscrito entre otros por el Presidente de la República y el Ministerio de Hacienda, norma que en su artículo 30 adicionó el artículo 2.2.6.34, previendo en sus incisos cuarto y quinto el deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos, el Grupo Gestión del Talento Humano ha venido remitiendo al Grupo Gestión Financiera y la Oficina Asesora de Planeación de la entidad, la actualización del costo proyectado para cubrir las vacantes definitivas que posee la entidad con corte a cada semestre, con proyecciones adicionales previstas de acuerdo con las novedades de personal reportadas y en curso, con el fin de que sean incluidos en los anteproyectos de presupuesto presentados al Ministerio de Hacienda.

Para el año 2024 se remitió en el periodo septiembre - noviembre de 2024, el reporte correspondiente, el cual continuará remitiéndose con la actualización de los costos del concurso en el año 2025, con el fin de que se sigan solicitando los recursos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público hasta su aprobación o para que la entidad, con pleno conocimiento del costo, pueda definir realizar traslados presupuestales con recursos que no se ejecuten y se remitan a la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos por mérito.

# **MEDIDAS DE COBERTURA**

## Plan de Formalización del Empleo

En aras de propender por una ruta de acción institucional adecuada, la alineación de los objetivos estratégicos con la gestión de procesos debe realizarse e integrarse de manera efectiva, buscando con ello lograr una mayor eficiencia, innovación, satisfacción del cliente e impacto. Para ello el proceso de talento humano está alineado al logro del objetivo estratégico diseñado denominado:

*1. Fortalecer la capacidad institucional mediante la modernización de los procesos y sistemas de información integrados e interoperables con las diferentes fuentes del sistema de salud, con talento humano competente para aumentar la calidad de los bienes y servicios que ofrece el Instituto Nacional de Salud a la comunidad.*

Para cumplir lo anterior el país debe avanzar en la dignificación del empleo público y la manera más eficiente de hacerlo es a través de la vinculación laboral formal del talento humano que trabaja en el Estado.

En las últimas tres décadas se ha abusado del uso de la figura de contratos de prestación de servicios para realizar labores permanentes en las entidades públicas, cuando esta figura está concebida para casos excepcionales: labores específicas y especializadas, que son por un periodo establecido de tiempo, no hacen parte de la misionalidad de la entidad y para las que la entidad no cuenta con ningún servidor en la planta con la capacidad para ejecutarlas.

También es importante destacar que este proceso es de doble vía, pues beneficia tanto al talento humano como a las entidades. Por una parte, les permite a las entidades realizar sus labores misionales y permanentes a través de sus servidores públicos, sin depender de contratos, lo que se ve reflejado en una mejor prestación del servicio para los colombianos. Por otra parte, al ser formalizadas las funciones que anteriormente se contrataban por prestación de servicios, el talento humano cuenta con todas las prestaciones de ley establecidas para un contrato laboral como salud, pensión, vacaciones, etc.

El Gobierno Nacional a través del DAFP ha venido dando los lineamientos a las entidades públicas del orden nacional y territorial para que implementen de manera gradual y responsable el plan de formalización laboral.

El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio.

Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite.

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave:

* *Primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad;*
* *Segundo, ampliación de plantas globales; y*
* *Tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanecía. Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la ley.*

Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego deben revisar si en la planta existente hay un servidor de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. Finalmente, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad.

El Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad es un proceso gradual y escalonado que se realizará a lo largo del cuatrienio. Acorde a dicha necesidad y los recursos disponibles de cada entidad, estas deberán establecer su cronograma para implementar el plan de formalización.

Por lo expuesto, el INS requiere redefinir tanto la estrategia, como el modelo de operación de la prestación de sus servicios a cargo. El Plan estratégico que desarrolla el INS se establece en el marco de política pública que oriente los demás elementos del fortalecimiento institucional. Sobre este plan estratégico y con base en el Modelo de Operación por Procesos, se analizará y definirá la estructura interna de las dependencias, sus competencias y funciones específicas, la carga laboral requerida, teniendo en cuenta la particularidad, de que, en este caso, se trata de un organismo de ciencia, tecnología e innovación y de una institución llamada a garantizar la soberanía en materia de producción de biológicos requeridos por el país.

Dados los anteriores antecedentes el INS contrató en el año 2024 una empresa especializada que efectuara la elaboración del estudio técnico, ajuste y el rediseño institucional, la modernización, el fortalecimiento de la estructura organizacional y la planta de personal del Instituto Nacional de Salud que permita una respuesta institucional para las funciones propias enmarcadas en actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, mediante el desarrollo de proyectos, que será ejecutado durante el año 2024.

El Estudio Técnico se ceñirá a las siguientes metodologías:

* *Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas del Orden Nacional (DAFP, 2014): El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, generó esta guía como instrumento para que las entidades públicas identifiquen y generen los cambios necesarios para la prestación permanente del mejor servicio, explican cómo es el proceso que se debe llevar a cabo en un rediseño institucional, por qué es importante, con qué debe contar antes de iniciarlo, cómo debe adelantar el proceso.*
* *Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales (DAFP, 2018): El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, formula esta guía para apoyar la efectiva implementación del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG y se enmarca en los lineamientos de la política de talento humano. El enfoque de esta herramienta corresponde a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización en la cual se explica cómo se actualiza un manual específico de funciones y de competencias laborales.*
* *Guía de fortalecimiento institucional construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad (DAFP, 2022): El Departamento Administrativo de la Función Pública establece con esta guía las pautas necesarias para construir un documento técnico que les permita a los órganos, organismos y entidades del Estado lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.*

En el marco de todo este proceso el contratista costeará y definirá en conjunción con la entidad el presupuesto requerido para la financiación de este fortalecimiento.

Los trabajos tendrán en cuenta una planta de personal de 477 empleos y como una línea base se tendrán 414 Contratos de Prestación de Servicios Profesionales suscritos en el año 2024 y de Apoyo a la Gestión correspondientes al Instituto Nacional de Salud.

## Acciones de cobertura inicial

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave:

* + - Primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad.

Como consecuencia de los inconvenientes que detuvieron la provisión por encargo de las vacantes en el año 2022, y la recepción de las inquietudes de servidores y grupos de interés, se determinó compilar, actualizar, acoger la última normatividad y generar un solo cuerpo de manual especifico de funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal aprobada del INS.

Para el 5 de septiembre de 2023, se publicó la Resolución 1190 del 04 de septiembre de 2023 por medio de la cual se adoptó la modificación, adición y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFC) para los empleos que conforman la planta de personal del instituto Nacional de Salud, el cual se puede consultar en el enlace: <http://www.ins.gov.co/Transparencia/Paginas/Manual-de-funciones.aspx>

A su vez, fue realizada una modificación al MEFC, mediante la Resolución 1441 del 4 de octubre de 2024, en la cual fueron adicionadas doce (12) fichas al manual anterior, fueron derogadas dos (2) y fue modificada una (1). dicha resolución puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCI%C3%93N%201441%20DE%202024.pdf>

Durante la vigencia 2024, acorde con el plan de formalización del empleo público y la voluntad propia de la entidad para realizar provisión de empleos mediante la figura de encargo, se realizaron 212 estudios de provisión de empleos con las siguientes características:

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTUDIOS DE PROVISION** | **DICIEMBRE 30 2024** |
| NOMBRADOS O CON RESOLUCION DE NOMBRAMIENTO | 182 |
| SIN PROVEER | 12 |
| NUEVAMENTE REALIZADOS CAMBIOS EDL | 18 |
| **TOTAL** | **212** |

Tabla 8. Tipificación de los Estudios de Provisión de Empleos 2024.

De esta última tabla, se esperan para el mes de enero de 2025, la posesión de 17 funcionarios, así: tres (3) en encargo, y catorce (14) en provisionalidad.

También es necesario tener presente que se deben suplir las vacantes resultantes: Seis (6), de los funcionarios que presentaron renuncia (21) y de aquellos que se retiraron por motivo de pensión (11).

Para el año 2025, se espera continuar con los estudios que permitan efectuar los encargos con los servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos legales para que de esta manera se determine cuáles de los empleos no podrán ser cubiertos con personal de carrera administrativa y por tanto se de paso a la figura excepcional de nombramiento provisional.

Debe tenerse en cuenta que durante el primer trimestre del año se presentarán diferentes situaciones que retrasarán el proceso de provisión de vacantes pues se debe esperar el retorno de una masa importante de servidores de sus vacaciones para la publicidad del proceso, el 30 de enero vencen las calificaciones de desempeño en firme del periodo 2024-2025 por lo que inicia un nuevo proceso de evaluación de desempeño que legalmente debería tomar quince (15) días hábiles pero que culturalmente le toma a la entidad la mayoría del año, por lo que tendrán que desplegarse acciones de seguimiento y de ser el caso disciplinarias para que se cumplan en los menores términos posibles, evaluar a todo el personal con el fin de retomar el proceso de provisión con evaluaciones actualizadas y en firme para el periodo 2025-2026.

Para las provisionalidades, y como una medida para formalizar el empleo, se tendrán en cuenta a los contratistas con los que viene contando la entidad en sus diferentes procesos, con el fin de que aquellos que cumplan los requisitos y se encuentren económicamente interesados en las vacantes puedan acceder al empleo público para formalizar aquellos contratos que prestan actividades permanentes y misionales, y que por su naturaleza no corresponden a la figura de prestación de servicios.

Para las demás vacantes que no están cubiertas presupuestalmente y mientras se efectúa todo el proceso de rediseño institucional, la entidad adoptará medidas internas y externas de cobertura:

**Internas como**: capacitación y desarrollo del personal, reubicación de servidores que, por ejemplo, para el segundo semestre de 2023 se efectuaron alrededor de dieciocho (18); comisiones (para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción de las que se efectuaron al menos tres (3) en este último trimestre y en algunos casos, transferencias de conocimiento, cuando se realizaron las entregas de cargo de quienes se retiraron.

**Externas como**: la contratación de personal y la vinculación formativa de pasantes.

* 1. Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción durante la vigencia 2024 fueron provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo o comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

El cambio propuesto por el gobierno nacional para la nueva Dirección General ha generado una serie de ajustes administrativos. No obstante, a pesar de las demoras iniciales en los procesos de aprobación, se estima que para el 2025 todos los cargos directivos estarán cubiertos, lo cual es fundamental para garantizar la eficiencia y eficacia de la institución.

Con base en los aprendizajes obtenidos en 2024, se establecerá para el 2025 la provisión de los empleos de la planta estructural articulada y armonizada con los objetivos institucionales. Esta provisión se centrará en optimizar los procesos de reclutamiento y selección, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y la identificación de los mejores talentos para cubrir las necesidades de la entidad. A través de indicadores clave de desempeño, se realizará un seguimiento riguroso de los avances y se implementarán las acciones correctivas necesarias para garantizar el éxito de las iniciativas planteadas.

Y consecuentemente con lo anterior; para el 2025, se atenderán las situaciones que se presenten con estos empleos de la planta estructural para buscar su provisión como se efectuó en el 2024.

* 1. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Grupo Gestión del Talento Humano del Instituto Nacional de Salud analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos; por ende y por estar dentro del año en el que cumplen los 57 años para poder acceder a una pensión, treinta y seis (36) mujeres de la planta de personal podrían solicitar el retiro por pensión.

En cuanto a los hombres, por estar dentro del año en el que cumplen los 62 años para poder acceder a una pensión, dieciocho (18) hombres de la planta de personal podrían solicitar el retiro por pensión.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se generen por la dinámica de personal y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

## Proceso de Planeación del concurso de méritos con la CNSC

Para el año 2025 y de conformidad con la agenda que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil, se dará continuidad a la planeación del concurso público de méritos junto con las demás entidades del nivel nacional para que se tengan claras las acciones a acometer para efectuarlo, aunque se apruebe o no se apruebe el rediseño institucional por parte del gobierno nacional.

El concurso público de méritos es la forma de provisión constitucional por excelencia para los empleos públicos.

# **ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.**

Para la vigencia 2025, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para gastos de personal del INS es de $53.750.000.000. El presupuesto del rubro “Gastos de personal” para 2025, puede financiar la planta del INS hasta 395 cargos.

# **RIESGOS**

El grupo gestión del talento humano tiene formulados sus riesgos a través de la caracterización del riesgo del FOR-D02-0000-029, riesgo *denominado “posibilidad de recibir o solicitar cualquier dadiva o beneficio a nombre propio o de terceros durante las actividades relacionadas a la vinculación o procesos de encargos del personal”*, el cual contiene las actividades de control para el mismo, los cuales son monitoreados cuatrimestralmente.

# **INDICADOR:**

El indicador propuesto para el año 2025 será:

* Provision en el año, del **30%** de los empleos vacantes no provistos (definitivos y temporales) a 30 de diciembre de 2025.
* Para el 30 de diciembre de 2024 se tenían **99** empleos en vacancia no provistos tanto de vacantes definitivas como temporales.
* (99 empleos vacantes no provistos (definitivos y temporales) a 30 de diciembre de 2024 \* **30%** = 29,7 ≈ 30)
* Es decir, en el año 2025, al terminar el año, se espera la provisión de 30 empleos en vacancia no provistos tanto de vacantes definitivas como temporales.

# **CRONOGRAMA DE TRABAJO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD A DESARROLLAR** | **RESPONSABLE** | **2025** |
| **ENERO** | **FEBRERO** | **MARZO** | **ABRIL** | **MAYO** | **JUNIO** | **JULIO** | **AGOSTO** | **SEPTIEMBRE** | **OCTUBRE** | **NOVIEMBRE** | **DICIEMBRE** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Verificar el estado de las vacantes de la entidad, no provistas y las perspectivas de las novedades de personal con las que cerró el año anterior para preparar y publicar el plan anual de recursos humanos del año 2024 | Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano Profesional del Grupo Gestión del Talento Humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Efectuar los estudios de los empleos no provistos vacantes definitivos y temporales que permitan la provisión de empleos en provisionalidad después de determinar qué servidores de carrera administrativa cumplen con los requisitos para ser encargados como parte del plan de formalización del empleo | Profesionales asignados del grupo gestión del talento humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Efectuar los informes de seguimiento trimestral al plan de recursos humanos y publicarlos | Profesional asignado del grupo gestión del talento humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Efectuar y terminar los estudios de rediseño institucional y presentarlos ante las autoridades correspondientes con el fin de lograr su aprobación como parte del plan de formalización de empleo | Empresa contratista - Secretaría General- Dirección General |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Generar piezas comunicativas cada 4 meses para informar a la comunidad INS qué es el plan de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos y para qué sirve | Profesional asignado del grupo gestión del talento humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Incluir en los procedimientos normalizados en el SIG POE- A01.2011-001: Provisión de empleos de carrera vacantes mediante la figura de encargo y POE-A01.0000-008: Vinculación de Servidores al INS la referencia, requisito, requerimiento o insumo del Plan de Previsión de Recursos Humanos como soporte normativo para el desarrollo de algunas actividades planteadas en cada uno de ellos, dando alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano | Profesional asignado del grupo gestión del talento humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Adelantar, de conformidad con la agenda dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las mesas de trabajo necesarias para la planeación del concurso público de méritos que permita la provisión de vacantes definitivas de la planta de personal con o sin rediseño institucional. | Coordinador del grupo gestión del talento humano |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |