



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

2023

PLAN PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO



TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ

26/01/2023



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-06 V05

Página

1 de 11

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Apoyo Profesional Especializado
Gestión Talento Humano

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTION GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2023

Aprobación: 26-ENE-2023



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. CONTENIDO	4
5. BIBLIOGRAFÍA	8
6. ANEXOS	9
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	9
7.1 APROBACIÓN	9
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	9
7.3 CONTROL DE COPIAS	10
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	10



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

La Formalización Laboral es un tema neurálgico para la administración pública para esta vigencia, pues, cómo pudo establecer Función Pública a través del Formulario de Reporte de Contratos de Prestación de Servicios de Personas Naturales y Jurídicas - vigencia 2022, en esta vigencia las entidades del orden nacional y territorial suscribieron más de **911 mil contratos de prestación de servicios** en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

Es importante recalcar que la figura de las órdenes de prestación de servicios es de carácter excepcional y no deben ser utilizadas para el cumplimiento de labores misionales, por lo que esta línea base denota un uso excesivo de dicha figura que precariza el empleo público.

Frente a esta situación, Función Pública presentó en el encuentro la **Guía Metodológica** para adelantar el proceso de Formalización Laboral, donde se resalta la elaboración de un diagnóstico, lo suficientemente robusto como para determinar la situación actual de la entidad pública, y porqué ha tenido que acudir a la tercerización laboral para ejercer los fines esenciales del Estado.

Con este insumo base, cada entidad podrá establecer alternativas que mejoren sus capacidades internas, entre ellas, las tecnológicas, presupuestales, de estructura y principalmente de talento humano, a través de creación de **plantas temporales**, como mecanismo de transición para un fortalecimiento institucional que le aporte a la reorganización de las administraciones públicas en el orden nacional y territorial.

Este esfuerzo requerirá del trabajo conjunto entre el sector Función Pública, quien brindará toda la asesoría y el acompañamiento necesario a las entidades en nación y territorio; y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, y la Procuraduría General de la Nación como garantes independientes de esta gran apuesta.

De esta manera, y con la finalidad de dar cumplimiento al 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", y al plan de formalización del empleo del gobierno nacional, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, proyecta y define el Plan de previsión de recursos Humanos por primera vez, para iniciar el proceso de análisis y toma de decisiones adecuadas para la institución.



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer el bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro
2. Identificar el personal necesario para la adecuada prestación de los servicios
3. Definir las estrategias para cubrir las necesidades de personal de la institución

3. ALCANCE

Desde: La identificación de necesidades de personal

Hasta: El desarrollo de las estrategias definidas para la atención de necesidades de personal

Aplicación: Servicios asistenciales y administrativos de la E.S.E Hospital San Rafael Fusagasugá

4. CONTENIDO

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se 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:

"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:

a) 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;

b) 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;

c) 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 aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el 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."



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género

El proceso de Gestión del Talento para la vigencia 2023, obtendrá la información necesaria del análisis de cargas de trabajo parcial, para poder definir las estrategias de la cobertura de necesidades de los servicios de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.

A continuación se presentan los cuatro pasos necesarios para elaborar un documento técnico de fortalecimiento institucional que conduzca a la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad en el inmediato plazo.

4.1 PASO 1: ALISTAMIENTO

La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá deberá convocar de manera inmediata a los siguientes actores para prepararse administrativa y organizacionalmente:

- Jefe unidad de planeación o quien haga sus veces.
- Secretario general y jefe de unidad de gestión humana, o quien haga sus veces.
- Jefe unidad financiera, presupuestal o hacienda o quien haga sus veces.
- Dependencias misionales que tengan relación con el objeto de la propuesta.

Cabe señalar que cada entidad puede convocar a las dependencias o unidades que considere pertinentes, sin embargo, debe consultar siempre al representante legal o a las instancias superiores.

4.1.1 Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño

La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad debe ser una prioridad para las entidades públicas, por lo tanto, es necesario que la alta dirección y los representantes legales definan cuál es el alcance y viabilidad para crear plantas temporales que respondan a este primer gran momento de transición que llevará a un proceso de fortalecimiento institucional profundo. Para ello se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Jurídicos
- Técnicos
- Presupuestales.

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

4.1.2 Conformación del equipo técnico

Una vez se defina el alcance y la viabilidad del proceso de formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, se debe conformar un equipo técnico multidisciplinario destinado a consolidar la información y elaborar el documento técnico final y el cronograma de trabajo, que deben ser aprobados por las instancias superiores internas de cada entidad.

4.1.3 Establecer una estrategia de gestión del cambio

La formalización laboral es una política estratégica que les permitirá a las entidades disminuir riesgos jurídicos y dignificar los vínculos laborales con el propósito de mejorar la entrega de productos y servicios. En esta línea, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, deberá diseñar una estrategia sencilla de gestión del cambio que permita controlar los niveles de incertidumbre de los contratistas, enviar los mensajes correctos y oportunos y hacer partícipes de las propuestas a sus servidores.

4.2 PASO 2: DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá elaborará un diagnóstico sobre la situación actual de la entidad para poder iniciar el proceso de formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. Para construir los argumentos técnicos y los objetivos, donde se tendrán en cuenta los elementos de análisis que se exponen a continuación. Cada punto deberá ser redactado en lenguaje claro y fácil de comprender en el documento técnico final.

4.2.1 Análisis de contexto externo

La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá debe identificar y analizar todos los aspectos externos que puedan afectar el desarrollo normal de sus funciones, la prestación y entrega de sus servicios, explicar cómo esos aspectos contribuyen al deterioro de las relaciones contractuales, y cómo, a partir de ese análisis, se puede justificar la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

4.2.1.1 Análisis sectorial

Hay que hacer un análisis del sector, de la(s) política(s) pública(s) y de las funciones que desarrolla en el contexto de la ESE, y con esto elaborar el diagnóstico de las capacidades. Este análisis debe explicar cómo la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá hace parte de la política sectorial y de qué manera la apoya.

4.2.1.2 Análisis jurídico legal

Todo el proceso de formalización laboral debe estar debidamente soportado en un análisis legal, que incluya las normas principales que regulan la misionalidad de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá (Constitución Política, leyes, decretos, resoluciones, acuerdos, ordenanzas, circulares, CONPES, y sentencias, entre otros).

4.2.1.3 Análisis de casos de éxito

La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá deberá elaborar una lista con los casos de éxito y buenas prácticas locales o internacionales. Que puedan ser valiosos para el del proceso de formalización laboral que plantea la entidad.

4.2.1.4 Análisis de fuentes externas

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Se deben revisar y documentar fuentes externas, como indicadores o índices, informes de gestión, hallazgos o glosas de los entes de control, y recomendaciones de otros actores que permitan soportar la necesidad de llevar el proceso para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. El objetivo es fortalecer los argumentos que se vean reflejados en el documento técnico a consolidar.

4.2.2. Análisis de contexto interno

En este punto, la E.S.E deberá revisar las competencias administrativas sobre las que ejerce su misionalidad, ejecuta funciones, lleva a cabo procesos productivos y entrega bienes y servicios a corto, mediano y largo plazo asociados a las diferentes políticas públicas a las que aporta.

4.2.2.1 Cadena de valor: resultados

La E.S.E tiene un ciclo de gestión asociado a su misionalidad y su naturaleza jurídica, que se puede expresar en términos de la cadena de resultados de los productos o servicios que entrega, y los efectos e impactos que se generan por esa intervención constante.

4.2.2.2. Cadena de valor: procesos

Para entender cómo la operación de la ESE tiene sentido en su quehacer diario, debe analizar la ejecución de los procesos que hacen posible la entrega de bienes y servicios públicos. Para ello, podrá acudir a los datos históricos de comportamiento de estos procesos o a un análisis estadístico, si se cuenta con él, para identificar el tiempo invertido y los costos de dicha operación. Esta información es de vital importancia a la hora de determinar el exceso o ausencia de capacidades suficientes de personal cualificado para ejecutar dichos procesos y entregar bienes públicos. Solo con este amplio análisis, será posible un ejercicio de fortalecimiento institucional enfocado en la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

4.2.2.3. Revisar el marco estratégico vigente

La ESE debe revisar el marco estratégico vigente, su coherencia con la cadena de valor previamente analizada desde los resultados y los procesos y, así mismo, la relación con las actuales metas de los planes, programas, políticas y proyectos. En el documento deberá simplemente hacerse referencia a la relación de las metas con los resultados descritos en la cadena de valor.

4.2.2.4. Analizar capacidades

En este punto, la ESE debe analizar sus capacidades en términos de tecnología, presupuesto, estructura organizacional y talento humano con el fin de lograr un proceso de fortalecimiento institucional para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. Para este efecto, debe identificar como mínimo tres capacidades básicas que respaldan toda la operación de la entidad.

4.3. PASO 3: DISEÑO DE LA PROPUESTA

En esta parte del documento técnico la E.S.E presentará la propuesta de fortalecimiento institucional para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. Para ello incluirá:

4.3.1 Propuesta de ajuste a la cadena de valor: resultados



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

La ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá presentará una propuesta de ajuste a los resultados de su cadena de valor, siempre y cuando guarde coherencia con el análisis del marco estratégico realizado y los elementos de política pública a las que responde, si es el caso.

4.3.2. Propuesta de ajuste a la cadena de valor: procesos

La ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá presentará una propuesta de ajuste a los procesos operativos de su cadena de valor, siempre y cuando guarde coherencia con el análisis de entrega de productos y ser vicios realizado previamente, si es el caso.

4.3.3. Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades

Para la mejora en la entrega de productos y servicios, la ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá presentará una propuesta de fortalecimiento y desarrollo de las siguientes capacidades, si es el caso:

- Tecnológicas
- Presupuestales
- Estructura organizacional
- Talento humano

Esto deberá incluir la propuesta de ajuste al manual específico de funciones y competencias laborales, cualificando el empleo público.

4.3 PASO 4: PRESENTAR EL ESTUDIO TÉCNICO

La ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá presentará este documento final como un estudio técnico de acuerdo con la estructura y extensión anteriormente señalados. Además, deberá redactar los proyectos de actos administrativos que conlleven a las modificaciones planteadas y anexarlos al estudio técnico junto con las memorias justificativas, si son necesarias.

Para la metodología anteriormente mencionada la ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá cuenta con disponibilidad presupuestal en la vigencia 2023, para la contratación del estudio de cargas laborales correspondiente a la fase de diagnóstico, permitiendo que para el final de la vigencia se cuente con una propuesta según los resultados del mismo

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.
2. 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.
3. Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
4. Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
5. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
6. Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
7. Plan de previsión de recursos Humanos MinSalud, en la Web:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-prevision-recursos-humanos-2021-vf.pdf>



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

8. Plan de previsión de recursos Humanos MinEducación, en la Web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_07.pdf
9. Plan De Previsión De Recursos Humanos Vigencia 2019, Departamento Administrativo De Ciencia Tecnología E Innovación COLCIENCIAS, en la Web:
https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/planeacion/4_plan_de_prevision_de_recursos_humanos_vigencia_2019.pdf
10. Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, noviembre 2022, dirección de desarrollo organizacional.
11. Planeación De Los Recursos Humanos: Lineamientos De Política, Estrategias Y Orientaciones Para La Implementación, Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf
12. Longo, Francisco. 2001. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. Banco Interamericano de Desarrollo –Diálogo Regional de Políticas. Barcelona.
13. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.

6. ANEXOS

- Cronograma Plan Previsión Recursos Humanos 2023

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN				
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	APOYO PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO	26/01/2023	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	26/01/2023	
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26/01/2023	
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019	
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020	
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	27-ENE-2021	
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022	
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales, actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023	



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZABO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION	26/01/2023	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-06 V05	Plan prevision del talento humano.	Planeación institucional	2	8	Conservación total



PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

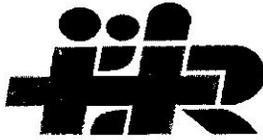
8. Plan de previsión de recursos Humanos MinEducación, en la Web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_07.pdf
9. Plan De Previsión De Recursos Humanos Vigencia 2019, Departamento Administrativo De Ciencia Tecnología E Innovación COLCIENCIAS, en la Web:
https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/planeacion/4._plan_de_prevision_de_recursos_humanos_vigencia_2019.pdf
10. Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, noviembre 2022, dirección de desarrollo organizacional.
11. Planeación De Los Recursos Humanos: Lineamientos De Política, Estrategias Y Orientaciones Para La Implementación, Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf
12. Longo, Francisco. 2001. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. Banco Interamericano de Desarrollo –Diálogo Regional de Políticas. Barcelona.
13. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.

6. ANEXOS

- Cronograma Plan Previsión Recursos Humanos 2023

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN				
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	APOYO PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO	26/01/2023	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN	26/01/2023	
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	26/01/2023	
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26/01/2023	
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019	
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020	
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	27-ENE-2021	
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022	
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales, actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023	



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-06 V05

Página

10 de 11

PLAN PREVISION DEL TALENTO HUMANO

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZABO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION	26/01/2023	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-06 V05	Plan prevision del talento humano.	Planeación institucional	2	8	Conservación total



RESOLUCION No. 016
(DEL 26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y.

CONSIDERANDO:

Que la 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"*, en su artículo 14 estableció la responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública, a quién le corresponde diseñar la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial; así como definir los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Que el artículo 17, de la citada normatividad regula los planes y plantas de empleos, estableciendo que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos.

Que la gestión del Talento Humano hace parte del proceso de planeación de recursos humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, se organiza y en lo posible se sistematiza la información al respecto y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres (3) procesos que configuran esta gestión: *Ingreso, permanencia y retiro*.

Que por medio de la Resolución No. 021 de Febrero de 2018 de la E.S.E Hospital San Rafael, se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para la entidad.

Que el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E Hospital San Rafael para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, para la formalización del empleo en Colombia.

Que conforme a ello, se definieron las etapas para la formulación del Plan, las cuales fueron las siguientes:

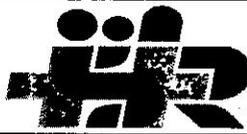
1. ALISTAMIENTO
2. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL
3. DISEÑO DE LA PROPUESTA
4. PRESENTACION DEL ESTUDIO TECNICO

Que el proceso de Gestión del Talento para la vigencia 2023, obtendrá la información necesaria del análisis de cargas de trabajo parcial, para poder definir las estrategias de la cobertura de necesidades de los servicios de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá

Que existe la disponibilidad presupuestal para el periodo 2023 para desarrollar las fases del Plan de Previsión del Talento Humano según corresponda.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de previsión Talento Humano para la vigencia 2023, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

115



RESOLUCION No. 016 (DEL 26 DE ENERO DE 2023)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesionó el del 26 de enero de 2023, aprobando el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2023, el cual cuenta con las siguientes condiciones:

OBJETIVO GENERAL: *Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.*

ALCANCE: DESDE: *La identificación de necesidades de personal, HASTA: El desarrollo de las estrategias definidas para la atención de necesidades del personal.*

APLICACIÓN: *Servicios asistenciales y administrativos de la E.S.E Hospital San Rafael Fusagasugá.*

METODOLOGÍA:

ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL: *Con la finalidad de identificar posibles déficits o excedentes de personal en los servicios de la entidad, y a efectos de analizar cargas de trabajo, funciones asignadas, en contraste con aquellas realizadas, y el personal de apoyo requerido para cada área de la institución.*

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA: *En aras de proveer definitiva o transitoriamente las vacantes definitivas o temporales identificadas, realizará la Presentación de informe parcial a la Gerencia y Subgerencia Administrativa, con lo identificado durante la vigencia, para que el nominador en uso de sus facultades legales y reglamentarias, de viabilidad jurídica y presupuestal para cubrir tales provisiones de empleos.*

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adopta el Plan de previsión del Talento Humano para la vigencia 2023, orientado a identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá; articulado con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "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", conforme al anexo PLAN PREVISIÓN TALENTO HUMANO 2023, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN: Realizar la actualización anual según la normatividad legal vigente aplicable al Plan de previsión del Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: Publicar el Plan de previsión del Talento Humano a través de la página WEB y los medios tecnológicos con que la entidad cuente.



**RESOLUCION No. 016
(DEL 26 DE ENERO DE 2023)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan de previsión del Talento Humano vigencia 2023 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan de previsión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** Al cierre de cada vigencia en el comité institucional de gestión y desempeño se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento en cuanto al despliegue, apropiación y operación del Plan de previsión del Talento Humano
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo del Plan de previsión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determina como responsable al subgerente administrativo del hospital.

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: El Plan de previsión del Talento Humano es aplicable a los funcionarios de la entidad, en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO
Gerente

Elaboro: Linda Karina Bohórquez Quintero – Apoyo Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación
Alex Francisco Bogotá - Apoyo Profesional Especializado Planeación
Ana Katherine Medellín Gutiérrez - Oficina Jurídica
Aprobó: Isidro Alberto González Rodríguez - Subgerente Administrativo