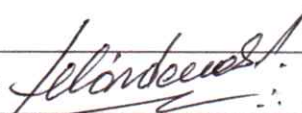
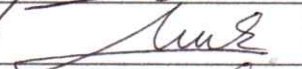
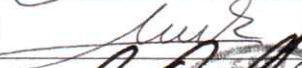


	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 1 de 11

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2026

ELABORO: Fernando Cardenas Piedrahita	CARGO: Contratista Asesor Gerencia	FIRMA: 
REVISO: Sandor Murcia Acosta	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	FIRMA: 
VALIDO: Sandor Murcia Acosta	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	FIRMA: 
APROBO: Carolina Castro Naranjo	CARGO: Gerente	FIRMA: 



	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Gestión Humana SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-003
		Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022
		Fecha Modificación: 04-02-2026
		Página 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. LOS PLANES DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO.....	4
3. OBETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
5. MARCO LEGAL.....	4
6. METODOLOGIA.....	5
7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
7.1 ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	6
7.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA.....	6
7.3. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE PLANTA.....	7
7.4 DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA	7
7.5 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS.....	8
7.5.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	8
7.5.2 ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	9
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL TALENTO HUMANO.....	9
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	10

4

	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 3 de 11

1. INTRODUCCION

MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La dimensión de talento humano orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales.

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de el Cerrito, Valle Del Cauca, para la vigencia del 2026, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano que se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico que nos permite conocer las necesidades y características del personal en la Entidad.



	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 4 de 11

2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del Recurso Humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

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

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

3. OBJETIVO GENERAL

Determinar los procedimientos para la previsión del Talento Humano en la ESE Hospital San Rafael, teniendo cuenta estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar las necesidades del Talento Humano para atender los requerimientos presentes.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a todos los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca.

5. MARCO LEGAL

Ley 909 del 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, la gerencia publica y dicta otras disposiciones

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail: mantenimiento@hospitalosanrafaelcerito.gov.co

[Handwritten signature]

 HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL CERRITO, VALEZ NÚ. 801.380.103-2	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Gestión Humana SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-003
		Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022
		Fecha Modificación: 04-02-2026
		Página 5 de 11

- Guía DAFP "Lineamientos para la elaboración de plan de vacantes"
- Decreto 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 del 2017, por la cual se modifica y adiciona el 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas para la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional.
- Decreto 612 del 2018.
- Resolución 3100 de 2019 - Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud

6. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de recursos Humanos de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, se diseñó tomando como lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: análisis de la planta de personal, disponibilidad de personal, fuentes de financiación de personal y medidas de cobertura.

7. ANALIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Hospital San Rafael de El Cerrito esta soportada con un número de cargos de planta de cuarenta y ocho (48) plazas distribuidos de la siguiente forma, según nivel jerárquico, tres (3) del nivel Directivo, tres (3) del nivel Asesor, dieciocho (18) Profesional; uno (1) Técnico; y veintitrés (23) Asistencial:

PERSONAL EN LA ENTIDAD		
DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL DEL CARGO	NUMERO DE CARGOS
Personal Administrativo		
Gerente de la ESE	Directivo	1
Subgerente	Directivo	2
Asesor Control Interno	Asesor	1
Oficina Asesora de Planeación	Asesor	1
Oficina Asesora de Calidad	Asesor	1
Técnico Operativo (Archivo)	Técnico	1
Auxiliar Administrativo (Sistemas, Contabilidad, Pagos)	Auxiliar	3
Conductor	Trabajador Oficial	3
Auxiliar de Servicios Generales	Trabajador Oficial	3
Subtotal Personal Administrativo		16
Personal Operativo		



	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	Versión: 004
	SUBPROCESO:	Fecha creación: 02/05/2022
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha Modificación: 04-02-2026
		Página 6 de 11

Enfermero	Profesional	2
Médico General (8 horas)	Profesional	8
Odontólogo (8 horas)	Profesional	4
Prof. Univ. Area de la Salud - Bacterióloga	Profesional	1
Prof. Univ. Area de la Salud - Fisioterapeuta	Profesional	1
Prof. SSO – Médico General	Profesional	2
Auxiliar Area de la Salud (Estadística)	Auxiliar	1
Auxiliar Area de la Salud (Aux. Enfermería)	Auxiliar	12
Auxiliar Area de la Salud (Aux. de Odontología)	Auxiliar	1
Subtotal Personal Operativo		32
TOTAL PLANTA DE CARGOS		48

7.1 ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital San Rafael del Municipio de El Cerrito, Departamento del Valle del Cauca, con cuarenta y dos (42) servidores públicos y seis (6) Trabajadores Oficiales para un total de cuarenta y ocho (48) funcionarios en la planta global de la entidad. Vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

7.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Periodo Fijo	1	1				2
Carrera Administrativa			2		11	13
Libre Nombramiento	2	2				4
Oficiales					5	5
Provisional			8	0	1	9
TOTAL	3	3	10	0	17	33

Cabe destacar que el número de los funcionarios con derecho de carrera administrativa permanece estático hasta tanto no se realicen procesos de concursos de méritos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los profesionales de periodo fijo (SSO) tienen una permanencia de un (1) año de servicio, previo sorteo realizado por el Ministerio de la Protección Social, en la denominación de Profesionales del Servicio Social Obligatorio.

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 - correo: gath@hospital-sanrafael.com.co



	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 7 de 11

Analizando la distribución de la planta provista se encontró 39,4% inscritos en carrera administrativa, y se evidencia una representación del 15,1% de los empleados oficiales, 6% empleados de periodo fijo y el 12.1% empleados por vinculación de libre nombramiento y remoción. El 27,3% del personal provisto se encuentra en provisionalidad. Al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la institución, se cuenta que está conformada por un buen número de profesionales y técnicos capaces de cumplir con la misión y la visión institucional de la ESE.

7.3. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE PLANTA

De acuerdo con el presupuesto general de ingresos y gastos de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de Enero al 31 de Diciembre del 2026, el Hospital cuenta con las apropiaciones presupuestales para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal.

7.4 DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA

Es necesario tener en cuenta que la ley 909 del 2004, establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir a las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos personales presentados.

a) **Medidas Internas:** En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- **Capacitación y Desarrollo:** El Plan Institucional de Capacitación (PIC) permite desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidad de personal.
- **Reubicación de Personal:** Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que por ello se afecte el desempeño de las áreas; la entidad tiene políticas claramente definidas, realización de encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde deseen trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles
- **Reubicación del Cargo:** La Institución de acuerdo con sus necesidades puede reubicar el cargo y reasignar las funciones y establecer los nuevos requisitos de acuerdo con análisis de cargas de trabajo y los perfiles establecidos para cada una de las dependencias en cumplimiento de la misión institucional

24

	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 8 de 11

• **Manejo de Situaciones Administrativas tales como:**

- ✓ Encargo: Medidas utilizadas cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera a un cargo superior mientras se surte el proceso de la provisión definitiva
- ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción ✓ Transferencia del Conocimiento. Que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (Pensionados).
- ✓ Creación: Dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por DAFP, de empleos temporales de acuerdo a las necesidades específicas determinada en dicho estudio.

b) Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que se pueden atender a través de las medidas internas se deben acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previsto en la ley o por medio de contratación(en sus diferentes modalidades) cuando la provisión se realiza a través de fuentes externas las unidades de personal deberán incluir dentro del presupuesto del siguiente año los recursos necesarios para realizar estos procesos bien sea a través de la CNSC o de empresas especializadas en selección de personal.

Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos:

La E.S.E. Hospital San Rafael de El Cerrito, ha proporcionado a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa las cuales han sido incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, para el concurso de méritos que se abre en el primer trimestre de 2026.

Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas:

En empleos de Carrera, la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

[Firma manuscrita]

 HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO C/ FERRERES, 1401 NY, 801-300-1012	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Gestión Humana SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-003
		Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022
		Fecha Modificación: 04-02-2026
		Página 9 de 11

7.5 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

7.5.1 ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

En el proceso de detección de necesidades de personal, son los líderes de área el primer insumo para realizar la planeación del talento humano de la entidad, a dichas necesidades, se priorizan y dan trámite, según disponibilidad presupuestal y el apoyo de la Gerencia teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Políticas institucionales
- Planes de acción de cada proceso.
- Funciones y responsabilidades de cada proceso
- Planta de cargos de la Institución.
- Identificación de las necesidades de personal por cada proceso (Requerimiento de personal, formato GATH-FO-027).

Cada líder de cada proceso, apoyado por su equipo de trabajo, realiza un análisis de las necesidades de personal para el logro de sus planes, programas y funcionalidad a cargo.

7.5.2 ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

La Oficina de Talento Humano cuenta con información consolidada sobre la disponibilidad de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento del mismo.

Cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables, como insumo para la toma de decisiones, específicamente relacionadas con el personal de la entidad.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL TALENTO HUMANO.

El seguimiento y evaluación es la forma como se mide el rendimiento de la gestión de las áreas del talento humano y dan razón de la relación entre el desempeño del personal y las metas, objetivos y resultados que nos permiten definir y tomar los correctivos para cumplir los objetivos institucionales y demás áreas de gestión de recursos humanos. Para adelantar la evaluación se propone tener en cuenta los siguientes aspectos mínimos:

a) Gestión General del Talento Humano

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación
- Identificar la coherencia entre formulación del plan estratégico de recursos humanos y las necesidades de personal

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail: montesilla@hospital-sanrafael.com.co



	MACROPROCESO: Apoyo	Código: GATH-PL-003
	PROCESO: Gestión Humana	
	SUBPROCESO:	Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026 Página 10 de 11

- Determinar el nivel de participación y de aporte de los jefes de área en el diagnóstico, diseño y ejecución de planes
 - Establecer y analizar si las actividades desarrolladas por gestión humana contribuyeron a mejorar capacidades, motivación y desempeño de los servidores.
 - Determinar el aporte del SGC, MECI, MIPG en la planeación del recurso Humano.
- b) Vinculación e Inducción.**
- Identificar el número y distribución por niveles de los servidores que fueron vinculados durante la vigencia, determinando los costos y valorando el acierto en los procesos de selección
 - Precisar si las actividades de inducción se realizaron de forma oportuna y con la participación de los jefes inmediatos y compañeros de trabajo
 - Consolidar y analizar los resultados de las evaluaciones de los periodos de prueba.
- c) Evaluación de Desempeño:**
- Identificar la población objeto de evaluación de desempeño. Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos, por dependencias y por las áreas de gestión (estratégica, misional y de apoyo).
 - Identificar la coherencia entre resultado de la evaluación de desempeño de los servidores con los resultados del desempeño organizacional
 - Precisar con base a todos los resultados de la evaluación, las acciones de capacitación para la próxima vigencia.
 - Determinar la contribución de la asesoría y acompañamiento del área de recurso humanos en el proceso de evaluación.
 - Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento (ejemplo minimizando la subjetividad)
 - Evaluación permanente del instrumento de evaluación de desempeño minimizando la subjetividad
- d) Sistema de estímulos, incentivos, calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.**
- Identificar la cantidad y distribución de los servidores beneficiados con los programas de estímulos y los costos de los mismo
 - Determinar si se otorgan incentivos pecuniarios, el rubro destinados para tal fin y la cobertura de los mismos
 - Evaluar los incentivos no pecuniarios otorgados (traslados, encargos; comisiones, reconocimientos, publicaciones de trabajo, becas, bonos recreativos entre otros) y la correspondencia de estos con las expectativas de los servidores.
 - Precisar si se realizaron intervenciones en clima, cultura y cambio organizacional, los costos y resultado obtenido
 - Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y las relaciones entre los servidores



 HOSPITAL SAN RAFAEL EMPRESA MEDICA DEL ECUADOR ESTABLECIMIENTO SANITARIO NIT. 2091.300.103-2	MACROPROCESO: Apoyo PROCESO: Gestión Humana SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-003
		Versión: 004
	PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO	Fecha creación: 02/05/2022 Fecha Modificación: 04-02-2026
		Página 11 de 11

- Evaluar la cultura y clima organizacional y establecer si se encuentran alineadas con la planeación institucional

e) Retiros de servidores y desvinculación asistida:

- Determinar los índices de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencias y despidos, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico
- Establecer si se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable retiro, en el caso contrario determinar acciones para consolidarlo
- Valorar y analizar la pertinencia y satisfacción de los programas de desvinculación asistida, así como sus costos.

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	APROBADO POR
11-06-2022	000	Creación del documento	Gerencia
15-12-2022	001	Ajustes vigencia 2023	Gerencia
15/01/2024	002	Ajustes vigencia 2024	Gerencia
16/01/2025	003	Ajustes vigencia 2025	Gerencia
04/02/2026	004	Ajustes vigencia 2026	Gerencia

