
 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 1 DE 7			

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
21/01/2025	Creación del documento		1

## 1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de recurso humano de la entidad, a fin de desarrollar con el personal necesario e idóneo los diferentes programas y proyectos institucionales.

## 2. ALCANCE



Inicia desde la identificación de la necesidad del recurso humano hasta la provisión del mismo.

## 3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Gerente  
 Profesional Especializado área de la salud  
 Profesional Universitario Lider Gestión Talento Humano y Humanización  
 Líderes de Proceso



## 4. SOPORTE LEGAL Y/O DOCUMENTAL

- **Constitución Política de Colombia 1991.** Artículo 25: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Asamblea Nacional Constituyente.
- **Código sustantivo de trabajo.** Objeto: la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Presidencia de la República de Colombia.
- **Ley 11 de 1984.** Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo. Congreso Nacional de la República de Colombia.
- **Ley 152 de 1994 Artículo 1º.** Propósitos. La presente Ley tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 2 DE 7			

constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación. Congreso Nacional de la República de Colombia.

- **Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Congreso Nacional de la República de Colombia.
- **Decreto 1703 de 2002 en su artículo 23.** Cotizaciones En Contratación No Laboral. Para efectos de lo establecido en el artículo 271 de la Ley 100 de 1993, en los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría y cuya duración sea superior a tres (3) meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Presidencia de la República de Colombia.
- **Decreto 510 de 2003, Artículo 1°.** De conformidad con lo previsto por el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, las personas naturales que prestan directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, deberán estar afiliados al Sistema General de Pensiones y su cotización deberá corresponder a los ingresos que efectivamente perciba el afiliado. Para este propósito, él mismo deberá declarar en el formato que para tal efecto establezca la Superintendencia Bancaria, ante la administradora a la cual se afilie, el monto de los ingresos que efectivamente percibe, manifestación que se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento. Presidencia de la República de Colombia.
- **Decreto 2434 del 2006.** Por el cual se reglamenta la ley 80 de 1993, se modifica parcialmente el decreto 2170 de 2002 y se dictan otras disposiciones. Presidencia de la República de Colombia.
- **Decreto 4369 de 2006.** Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Presidencia de la República de Colombia.
- **Ley 1429 de 2010.** Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Congreso Nacional de la República de Colombia.



 <b>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</b> APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 3 DE 7			

## 5. DEFINICIONES



- Sistema Único de Habilitación:** Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el Sistema, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los prestadores de servicios de salud y las empresas administradoras de planes de beneficios (EAPB).
- Prestación de servicios:** La Prestación de Servicios de Salud en Colombia se encuentra reglamentada por la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud, obedeciendo a la Ley 1122 de 2007 y sus decretos reglamentarios, cuyo principal objetivo es garantizar el acceso y la calidad de los servicios, optimizar el uso de los recursos, promover los enfoques de atención centrada en el usuario y lograr la sostenibilidad financiera de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas.

## 6. DESARROLLO



PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL			
No.	Descripción actividades	Responsable	Registros
<b>Inicio</b>			
1	Acorde a la capacidad instalada, la oferta y demanda y la cantidad de usuarios atendidos por la institución se realiza una planeación del talento humano y la verificación de la suficiencia del personal requerido para brindar una atención segura y de calidad.	Gerente	Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).
2	Previo a finalizar la vigencia que se esta laborando, Gerencia mediante correo electrónico solicita a los Líderes de Proceso realizar la proyección de los planes, programas y proyectos (con su correspondiente proyección presupuestal, material, humana y física) que requieren ser desarrollados por la entidad en cada proceso para alcanzar los objetivos y metas institucionales.		

 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 4 DE 7			

3	<p>Los líderes de proceso realizan una proyección de los planes, programas, proyectos y presupuesto teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad instalada.</li> <li>• Recurso Humano.</li> <li>• Perfil del cargo requerido (verificando Manual de Funciones o Manual de Perfiles).</li> <li>• Distribución de turnos y carga laboral (con el fin de evitar sobrecarga laboral).</li> <li>• Tiempo de labor (según turnos y descansos).</li> <li>• Recursos Físicos</li> <li>• Recursos Materiales</li> <li>• Recursos Tecnológicos</li> <li>• Demanda del servicio y usuarios atendidos.</li> <li>• Metas planteadas por las Entidades Administradoras De Planes De Beneficio – EAPB.</li> <li>• Descansos y evaluación de la fatiga.</li> <li>• Riesgos laborales.</li> <li>• Re-ubicación, promoción y asignación de reemplazos.</li> </ul>	Lideres de Proceso	<p>Documento de Proyección.</p> <p>Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).</p>
4	Gerencia solicita al Profesional Especializado del área de la salud estudio de suficiencia de personal, en donde se verifica el historial de vinculación de personal y la suficiencia del mismo en la vigencia del año inmediatamente anterior.	Gerencia	Documento de Proyección.
5	Profesional especializado del área de la salud y líderes de proceso envían a Gerencia los informes solicitados.	Lideres de proceso Profesional Especializado	Documento de Proyección. Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).
6	Gerencia verifica la información entregada por los responsables y la consolida de manera tal que se facilite la toma de decisiones objetivas respecto del talento humano y la suficiencia del personal necesaria en la entidad;	Gerencia Tesoreria	

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 5 DE 7			

	igualmente revisa junto con tesorería la viabilidad y capacidad presupuestal para suplir las necesidades de la vigencia próxima.		
7	Gerencia proyecta en un documento las necesidades propuestas por los líderes de procesos y profesional especializado del área de la salud para la siguiente vigencia, atendiendo las solicitudes de planes, programas y proyectos, así mismo gestiona los permisos (si se requiere) y proyecta los actos administrativos para creación de nuevos cargos y/o vinculación de temporales según el caso.	Gerencia	Anteproyectos y/o Solicitudes Actos Administrativos
8	Una vez se verifica la viabilidad de los proyectos y el presupuesto, se realiza un informe o documento el cual se presenta a Junta Directiva, quienes son los encargados de dar aval a las proyecciones, adquisición del personal y presupuesto destinado para la ejecución de los mismos.	Junta Directiva	Informe
9	La Junta directiva revisa y da aval a las proyecciones presupuestales, proyectos y actos administrativos a desarrollar y se envían al Consejo Superior de Política Fiscal- CONFIS, ente encargado de brindar el aval para su continuidad.	Junta Directiva	Acta de aprobación.
10	Una vez se cuenta con el aval de los entes notificados, Gerencia informa a los líderes de proceso para realizar los estudios previos necesarios para la vinculación del personal.	Gerencia	
11	Los estudios previos deben especificar actividades a desarrollar, metas planteadas, tiempos de ejecución y demás obligaciones contractuales.	Líderes de Proceso	Estudios Previos
12	En caso de ausencia, incapacidad, calamidad, permisos o vacaciones se debe:  <b>Personal Administrativo:</b> verificar la necesidad del servicio y si se evidencian actividades críticas (de pronta realización) se trasladan temporalmente las actividades a algún funcionario o colaborador que cuente con las capacidades y el perfil para realizarlas.  <b>Personal en Misión:</b> Si la contratación se realiza con una empresa Temporal o de forma tercerizada la empresa	Empresa Contratista  Talento Humano	Ingreso del personal

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 6 DE 7			

<p>contratista debe garantizar la suficiencia de todo el personal en caso de presentarse incapacidades, ausencias, permisos, etc. Esto con la finalidad de no afectar la prestación del servicio y el correcto funcionamiento de cada proceso.</p> <p>De igual manera se verifica el apoyo de cobertura de incapacidades, licencias y/o vacaciones para el personal de planta de la institución, acorde a la necesidad de la entidad.</p> <p><b>Contratistas:</b> Si el tiempo de ausencia afecta considerablemente el servicio se realiza suspensión o cancelación de contrato y se contrata al profesional faltante.</p>		
--	--	--



## 7. INDICADORES

La trazabilidad de los indicadores de la información relacionada se realiza por medio de los indicadores que se relacionan a continuación y que se encuentran disponibles para revisión en el software Sistema de Gestión Integral Almera:

Indicador	Periodicidad de medición
Suficiencia de personal	Trimestral
Personal total	Trimestral

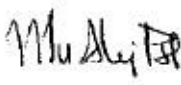
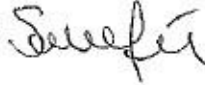
## 8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El despliegue del cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2025 se llevará a cabo en el Comité de Gestión de Talento Humano, que sesiona de manera mensual; como se encuentra contemplado en el Plan de acción anual del comité, código EGPOf06-20.

 <b>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</b> APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl09-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	PÁG. 7 DE 7			

## 9. ANEXOS

- Plan de acción anual de comités, código EGPOf06-20.

<b>Elaborado por:</b>  María Alejandra Pérez Hurtado	<b>Cargo:</b>  Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	<b>Fecha:</b> 21/01/2025  <b>Firma:</b> 
<b>Revisado por:</b>  Sandra Victoria Avendaño Merchan	<b>Cargo:</b>  Líder Mejoramiento Continuo	<b>Fecha:</b> 21/01/2025  <b>Firma:</b> 
<b>Aprobado por:</b>  Andrea Liliana Arias Perdomo	<b>Cargo:</b>  Gerente	<b>Fecha:</b> 21/01/2025  <b>Firma:</b> 