



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL
SANTA ROSA DE CABAL
VIGENCIA 2023**



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GENERALES	3
1.2. OBJETIVO ESPECIFICO	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
6. ALCANCE.....	6
7. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	6
7.1 DATOS CARGOS PLANTA FIJA.....	6
7.1.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CARGOS DE LA PLANTA FIJA:.....	7
7.2 DATOS POR SERVIDOR EMPLEOS PERMANENTES	7
7.3 PERFIL DE CADA EMPLEO – REQUISITOS.....	9
7.4 DATOS VACANTES	9
8 MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	10
8.1 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	10
8.2 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.....	10
9 ANEXOS.....	10
DOCUMENTO DE REFERENCIA	11
REGISTROS	12
GLOSARIO	12
NOTAS DE CAMBIO	13
CONTROL DE EMISIÓN.....	14

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-002
		Versión:	06
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular las establecidas en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece la elaboración y actualización anualmente del Plan de Previsión de Recurso Humano.

Dentro del proceso para la Gestión Humana de la institución, se realiza la planeación de recurso humano necesario para el cumplimiento de metas institucionales; el cual está orientado al mejoramiento del desempeño tanto organizacional como del personal, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de los servidores y la proyección en el tiempo en función de los objetivos organizacionales.

Para adelantar este proceso es importante contar con información que permitan conocer las características del personal que se requiere y trabaja para la institución y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de Gestión del Recurso Humano necesario para la prestación de servicios de salud a la comunidad de Santa Rosa de Cabal.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERALES

- Evaluar y consolidar la disponibilidad de recurso humano necesario para la prestación de servicios de salud a la comunidad de Santa Rosa de Cabal.
- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.
- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal administrativo.

1.2. OBJETIVO ESPECIFICO



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

- Alinear la Planeación Estratégica del Talento Humano y la Planeación Institucional con el fin de proyectar las necesidades reales de recurso humano y calcular los costos necesarios para el cumplimiento de metas.
- Caracterizar el recurso humano institucional para realizar seguimiento a la provisión de cargos y vacantes de cada vigencia.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario".
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

3. MISIÓN

Generar transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, basado en un modelo de competencias, que viabiliza la interacción coherente con las habilidades y conocimientos requeridos por los procesos corporativos, el fortalecimiento de equipos de trabajo, y la relación sistémica de las actividades misionales de la gestión del talento humano, caracterizando así una visión estratégica del gerenciamiento del

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-002
		Versión:	06
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

capital más valioso de toda Organización.

4. VISIÓN

Al finalizar el período de la actual Administración, lograremos un posicionamiento y liderazgo a nivel Municipal y Departamental del desarrollo humano integral y potencializado el talento humano de E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE SANTA ROSA DE CABAL.

5. DIAGNOSTICO SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE SANTA ROSA DE CABAL. desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes y programas.

Para la Organización del Trabajo es importante rediseñar y/o modificar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, definiendo la estructura, la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Es necesario desarrollar la Gestión de la Compensación, cuyo objetivo es dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP.

Otro aspecto importante en lo concerniente con el Plan Institucional de capacitación que este se debe basar en la elaboración y desarrollo de proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de generar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-002
		Versión:	06
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Por último, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, en torno a las políticas y prácticas de personal tomando como herramienta el Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por la entidad.

6. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL de Santa Rosa de Cabal, pretende analizar las necesidades y la disponibilidad de personal para realizar una programación de estratégica adecuada a los propósitos institucionales.

7. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

7.1 DATOS CARGOS PLANTA FIJA

A partir de la vigencia 2020 el Plan de Cargos de la Planta Fija quedó constituido por 48 cargos, y continúa igual, así:

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO PLANTA FIJA	CÓD. CARGO	GRADO	No. CARGO
DIRECTIVO	GERENTE E.S.E	085	18	1
	SUBGERENTE (Asistencial)	090	12	1
	JEFE DE OFICINA (Gestión Administrativa y Financiera)	006	09	1
	JEFE DE OFICINA (Planeación y Sistemas de Información)	006	09	1
ASESOR	ASESOR CONTROL INTERNO	105	01	1
PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	211	18	10
	MEDICO GENERAL MEDIO TIEMPO	211	18	3
	ENFERMERO	243	13	6
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO (Contabilidad)	367	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO (Financiera- Presupuesto y Costos)	367	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO(Talento Humano)	367	16	1



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO PLANTA FIJA	CÓD. CARGO	GRADO	No. CARGO
AUXILIAR	TECNICO ADMINISTRATIVO SISTEMAS	367	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO (Estadística En Salud)	367	16	1
	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar Enfermería)	412	23	16
	SECRETARIO	440	17	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	12	1
	OPERARIO (Mantenimiento)	487	15	1
TOTAL CARGOS PLANTA FIJA				48

7.1.1 DESCRIPCIÓN DE LOS CARGOS DE LA PLANTA FIJA:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	4
Cargos de periodo fijo	2
Cargos de Trabajadores oficiales	2
Cargos de Carrera Administrativa	40
TOTAL CARGOS	48

7.2 DATOS POR SERVIDOR EMPLEOS PERMANENTES

No.	NOMBRE	CEDULA	FECHA DE NACIMIENTO (DD/MM/AA)		GENERO	NIVEL ALCANZADO DE EDUCACION FORMAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO NOMBRAMIENTO	TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD Y EN OTRAS ENTIDADES	
			FECHA	EDAD								FECHA EN QUE INICIA LABORES	AÑOS SERVICIO
1	ALBA LORENA VELASQUEZ VALENCIA	25171930	13/03/1977	46	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/2020	1,1
2	BLANCA MYRIAM BOLAÑOS ALVAREZ	25160654	12/10/1965	57	F	POSGRADO	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	4/12/1997	23,2
3	CLARIBEL MONTES CORREA	25165011	13/07/1971	51	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	9/09/1994	26,4
4	DIANA LUCERO BLANDON ARENAS	25171062	11/02/1976	47	F	POSGRADO	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	4/09/1995	25,4
5	DORA CRISTINA ARCILA MARIN	25163701	20/03/1970	54	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	26/07/1991	29,5
6	FANNY GARCIA GOMEZ	24758237	7/08/1970	52	F	TECNICO	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	21/07/1994	26,5



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

7	FRANCISCO JAVIER POSADA SANTA	18590639	1/10/1962	60	M	SECUNDARIA	ASISTENCIAL	OPERATIO MANTENIMIENTO	487	15	TRABAJADOR OFICIAL	2/01/2015	6,1
8	HENRY NARANJO VALENCIA	6114652	19/08/1965	57	M	UNIVERSITARIO	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/11/1989	31,2
9	IRMA ELENA ARANGO OSPINA	41912386	27/07/1967	56	F	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	12/07/2010	10,6
10	JAIRO ERASMO GUERRERO SALAS	87471420	5/11/1969	53	M	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/10/1997	23,3
11	JAVIER DE JESUS CARDENAS PEREZ	4391242	19/01/1957	65	M	POSGRADO	DIRECTIVO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	18	PERIODO FIJO	22/04/2020	0,8
12	JAVIR DUQUE CARDONA	4582346	2/09/1961	62	M	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/1997	24,1
13	JESUS ORLANDO CARDONA VARGAS	10289078	3/03/1971	54	M	POSGRADO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	22/02/1996	24,9
14	LADY JOHANA MARTINEZ MORALES	1093212685	9/06/1986	36	F	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/12/2005	15,2
15	LILIANA PATRICIA MUÑOZ SANCHEZ	42076978	27/06/1965	57	F	POSGRADO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	14/01/1993	28
16	LINA MARCELA MONTES AGUDELO	33966347	31/05/1984	38	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	10/11/2011	9,2
17	LUZ HEBY GARCIA RENDON	25160725	1/08/1964	58	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	29/01/1997	24
18	LUZ MARY ARANGO QUINTERO	25165216	11/10/1971	51	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	2/03/1998	22,9
19	LUZ NELLY AYA VILLARRAGA	20781582	18/08/1971	49	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	16/02/1996	25
20	MAIRA ALEJANDRA MONTOYA RIOS	1093215659	7/05/1988	33	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/10/2012	8,3
21	MARIA ALEYDA MARTINEZ GAVIRIA	25161782	8/07/1967	53	F	TECNICO	ASISTENCIAL	SECRETARIO	440	17	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	18/04/2016	4,8
22	VALENTINA MARIN MONTES	1093226153	3/01/1996	27	F	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	16/02/2022	1,0
23	MARIA SOCORRO USMA OSPINA	24624392	28/06/1963	57	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	11/09/1997	23,4
24	CAROLINA RAMIREZ NARANJO	25174716	29/09/1980	41	F	POSGRADO	DIRECTIVO	JEFE OFICINA PLANEACIÓN Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	6	9	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1/07/2021	0,8
25	MIGUEL DARIO VALENCIA GARCIA	18598253	18/09/1973	47	M	POSGRADO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	LIBRE CARRERA ADMINISTRATIVA	1/03/2001	20,7
26	PAULA ANDREA GONZALEZ TABARES	1093212801	19/06/1986	34	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/2020	1,1
27	LUZ ADRIANA ANGEL OSORNO	42129065	7/04/1978	44	F	POSGRADO	DIRECTIVO	SUBGERENTE ASISTENCIAL	90	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11/01/2022	1,0
28	REINEL GOMEZ AVENDAÑO	10101242	22/10/1960	60	M	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	7/10/1997	23,3
29	ROGELIO MONSALVE BETANCUR	4392021	10/12/1958	62	M	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	16/04/2013	7,8
30	SANDRA MILENA MARTÍNEZ MONTOYA	25172658	7/08/1978	42	F	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	2/09/2020	0,4



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

31	SANDY MARYETH CARDONA HENAO	1093221285	28/05/1992	28	F	TECNICO	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/01/2020	1,1
32	YADILA ANGARITA CUARTAS	25160855	13/05/1966	54	F	POSGRADO	PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/07/1993	27,6
33	YANETH IDARRAGA GIRALDO	43525069	17/07/1968	52	F	TECNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERÍA)	412	23	CARRERA ADMINISTRATIVA	10/01/1996	25,1
34	MARIA MAGDALENA MUÑOZ GALEANO	32390628	27/03/1966	57	F	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	ENFERMERO	243	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/07/2021	1,5
35	MARTHA JENY AGUDELO ROMERO	42144563	7/10/1981	41	F	TECNICO	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	4/02/2022	1

7.3 PERFIL DE CADA EMPLEO – REQUISITOS

Las funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para el desempeño de los cargos de la planta fija de la institución están consignadas en el Manual específico de Funciones y competencias laborales correspondiente, fue aprobado mediante el Acuerdo No. JD-0006-05 de diciembre de 2005, modificado por los Acuerdos No. JD-003-07 del 27 de abril de 2007, No. JD-002-08 del 12 de Junio de 2008, No. JD-007-09 de Septiembre 8 de 2008, No. JD-008-09 de Septiembre 8 de 2009, No. JD-02-10 de Diciembre 31 de 2010, No. JD-006-13 de Diciembre 27 de 2013, No. JD-009-14 del 29 de diciembre de 2014, No. JD-010-15 del 01 de junio de 2015, No. JD-010-16 de Julio 27 de 2016; además, este último fue modificado por los Acuerdos N° JD-005-18 (20 de marzo 2018), Acuerdo N° JD-07-17 de agosto 14 de 2017 y Acuerdo número JD-006-20 del 10 de julio de 2020; emanados de la Junta Directiva del Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal, Risaralda.

7.4 DATOS VACANTES

La planta fija se encuentra constituida por 48 cargos de los cuales 13 son vacantes con corte al 30 de diciembre de 2022. Es decir que el 73% de la planta está provista y de los cuales hay 11 en provisionalidad.

De los 13 cargos no provistos a la fecha, **3** son de médico general en vacancia definitiva, **1** de auxiliar de servicios generales (trabajador oficial) en vacancia definitiva y **5** de Auxiliar de Enfermería (1 en vacancia temporal y 4 en vacancia definitiva), **1** de Enfermera, **1** de Jefe de Oficina Gestión Administrativa y Financiera, **1** Técnico Administrativo Sistemas y **1** de Asesor Control Interno.

OPEC: 21 cargos a concurso registrados a 31 diciembre 2022

5 Médico General, **8** Auxiliar Área de la Salud (Auxiliar Enfermería), **5** Enfermera Profesional y **3** Técnico administrativo (Presupuesto, Sistemas y Estadística).

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-002
		Versión:	06
		Vigencia:	27/01/2023
Institucional			

Nota: La ampliación de la información se encuentra en el Plan Anual de Vacantes de cada vigencia

8 MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La institución desde la vigencia 2015 y hasta la vigencia 2021 ha presentado ante la Secretaría de Salud Departamental el estudio técnico para la formalización de la planta temporal según necesidades del hospital a la fecha, el cual a la fecha no ha sido aprobado. La institución de realizar la actualización del estudio técnico, con el fin de presentarlo este primer semestre a la Secretaría de Salud Departamental para su revisión y aprobación.

8.1 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

En la institución se contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades de la institución; aprovechando y redistribuyendo el Talento Humano existente. Desde la reestructuración de la planta en el año 2001 y 2002 realizada por el entonces Ministerio de Salud, se suprimieron gran cantidad de cargos solo por costos pero que a la fecha se contratan como trabajadores en misión con el fin de garantizar la buena y oportuna prestación de los servicios de salud conjuntamente con las áreas de apoyo, por lo tanto, no es suficiente el personal de planta y por ello la necesidad de formalizar.

8.2 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la vigencia 2023, el costo total de la plata fija -48 cargos- corresponde a \$4.473.367.008 pesos.

9 ANEXOS



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

DOCUMENTO DE REFERENCIA

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
N/A	Manual Operativo MIGP. Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Función Pública. (2018). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional. [Decreto 1299 de 2018]. Recuperado de https://bit.ly/2P7Yi1W	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Función Pública. (2018). Manual Operativo. Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de https://bit.ly/2ComCH6	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Amstrong, Michael. 1991. Gerencia de Recursos Humanos. Editorial Legis. Bogotá.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Castillo Aponte, José. 1994. Gestión Total de Personal. Editorial Grijalbo. Bogotá.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Longo, Francisco. 2001. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Banco Interamericano de Desarrollo – Diálogo Regional de Políticas. Barcelona.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá, 2002.	Oficina Talento Humano	Magnética



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

REGISTROS

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
FOR-0079-001	Acta de Reunión	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0079-004	Registro de Asistencia	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-004	Actualización Base de Datos de los Funcionarios	Desarrollo Humano	Física y Magnética

GLOSARIO

TERMINO	DEFINICIÓN
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
TALENTO HUMANO	Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
PLAN	Documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.
VALOR PÚBLICO	“El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de Políticas Públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.” (Función Pública, 2016).
POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	“se entienden como el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formulados por las entidades líderes de política para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado; estas políticas pueden operar a través de planes, programas, proyectos, metodologías o estrategias y pueden contar con instrumentos de recolección de información administrados



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional

TERMINO	DEFINICIÓN
	por una o varias de las entidades líderes (Función Pública, 2018, pág. 20).
INTEGRIDAD	Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

NOTAS DE CAMBIO

Versión	Fecha de Actualización	Descripción del cambio
1	2018	Elaboración del Documento
2	16-01-2019	Actualización de la información
3	28-05-2020	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente
3	01-10-2020	Actualización de la información de acuerdo al seguimiento a la provisión de cargos y vacantes de la vigencia y los costos relacionados a la vigencia.
4	15-01-2021	Actualización de la información de acuerdo al seguimiento a la provisión de cargos y vacantes de la vigencia y los costos relacionados a la vigencia.
5	13-02-2022	Actualización de la información de acuerdo al seguimiento a la provisión de cargos y vacantes de la vigencia y los costos relacionados a la vigencia.
6	27/01/2023	Actualización de la información de acuerdo al seguimiento a la provisión de cargos y vacantes de la vigencia y los costos relacionados a la vigencia.

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código:	PLA-0045-002
Versión:	06
Vigencia:	27/01/2023

Institucional**CONTROL DE EMISIÓN**

Elaboró / Actualizó		Revisó / Aprobó
Nombre	Henry Naranjo Valencia Diana Carolina Bedoya Martínez	Carolina Ramírez Naranjo
Cargo	Técnico Talento Humano Coordinadora Desarrollo Humano	Jefe de Oficina (Gestión Administrativa y Financiera) (E)
Firma		
Fecha	27-01-2023	27-01-2023