

**E.S.E  
Hospital San Antonio de Sesquilé  
Y Puesto de Salud Gachancipá**

# **PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**



Servir nuestro compromiso, Humanización nuestro principio  
y su salud nuestro objetivo



REG. DEPARTAMENTAL  
DE SERVICIOS DE SALUD



Gobernación  
Cundinamarca

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## CONTENIDO

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                      | 4  |
| CONTEXTO .....                                                          | 4  |
| OBJETIVOS .....                                                         | 6  |
| General .....                                                           | 6  |
| Específicos.....                                                        | 6  |
| ALCANCE DEL PLAN .....                                                  | 6  |
| RESPONSABLES .....                                                      | 6  |
| TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....                                            | 7  |
| MARCO LEGAL .....                                                       | 9  |
| RECURSOS .....                                                          | 11 |
| Talento Humano.....                                                     | 11 |
| Equipos Físicos.....                                                    | 11 |
| Recursos Tecnológicos.....                                              | 11 |
| Recursos económicos.....                                                | 11 |
| ENFOQUE DIFERENCIAL .....                                               | 12 |
| Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial. .... | 14 |
| DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN .....           | 15 |
| METODOLOGIA.....                                                        | 15 |
| PROVISION .....                                                         | 17 |
| PLAN DE ACCIÓN.....                                                     | 18 |
| SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN .....                                            | 21 |
| IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.....                                          | 22 |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                                       | 22 |
| control de cambios .....                                                | 22 |
| VALIDACIÓN:.....                                                        | 23 |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá constituye una herramienta estratégica diseñada para asegurar que la institución cuente con el personal idóneo, suficiente y oportuno para la prestación de servicios de salud con calidad, eficiencia y equidad. Este documento refleja el compromiso del hospital con la consolidación de un equipo humano altamente capacitado y alineado con los principios y objetivos institucionales.

La previsión adecuada de talento humano es fundamental en el contexto del sistema de salud, donde las demandas crecientes de atención, la evolución tecnológica y las condiciones específicas de cada región exigen contar con un recurso humano competente y comprometido. Este plan busca responder a dichos desafíos mediante la planificación estructurada y la implementación de procesos de selección, evaluación y contratación que garanticen el cumplimiento de las normativas vigentes, así como las necesidades específicas del hospital y su comunidad.

El documento se enmarca en la normativa aplicable, incluyendo las disposiciones de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las políticas establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Asimismo, incorpora un enfoque basado en la meritocracia, la transparencia y la sostenibilidad, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernanza y la confianza en los procesos administrativos.

Con la elaboración de este plan, la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá reafirma su compromiso con la prestación de servicios de salud oportunos y de calidad, reconociendo que su principal activo para alcanzar este objetivo es el talento humano. Este documento se convierte, por tanto, en una guía estratégica para garantizar la estabilidad operativa y la capacidad de respuesta de la institución frente a los retos presentes y futuros.

## CONTEXTO

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, como entidad pública encargada de garantizar servicios de salud a la comunidad, enfrenta



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE  
PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ

### PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

Proceso: Direccionamiento Estratégico

Subproceso: Planeación

Versión: V02-2025

Código:PA-PL-27

Fecha de Actualización: 30-01-2025

*Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo*

un entorno dinámico marcado por las crecientes necesidades en la prestación de servicios de calidad, los cambios en las normativas del sector salud y las expectativas de una población que demanda atención eficiente, humanizada y oportuna.

En este contexto, el talento humano se constituye en el principal recurso estratégico para el cumplimiento de la misión institucional, la mejora continua de los servicios y la sostenibilidad de la organización. La identificación, planificación y gestión de las necesidades del recurso humano son fundamentales para asegurar la capacidad operativa de la institución, enfrentar los desafíos del entorno y cumplir con los estándares establecidos por las autoridades sanitarias.

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrolla como una herramienta estratégica que permite a la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá anticiparse a los requerimientos de personal, promover el desarrollo de competencias técnicas y humanas, y garantizar la adecuada asignación y distribución del recurso humano en función de las metas institucionales, este plan está alineado con los principios de eficiencia, equidad y calidad, y responde al compromiso de la institución con el bienestar de la comunidad y de sus colaboradores.

De esta manera, el presente documento aborda el análisis del contexto interno y externo, las proyecciones de necesidades de talento humano, las estrategias de formación y retención, y las acciones requeridas para asegurar una gestión integral y sostenible del personal.

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá cuenta con una planta de personal aprobada mediante Acuerdo N° 013 del 2016 por el cual se suprimen empleos de la planta de la Empresa Social del Estado Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá y se dictan otras disposiciones, en su artículo segundo aprueba la siguiente planta:

| PLANTA DE EMPLEOS             |        |                  |                |        |                 |           |          |
|-------------------------------|--------|------------------|----------------|--------|-----------------|-----------|----------|
|                               | Cargos | Nivel Jerárquico | Área           | Cargos | % Participación | Provistos | vacantes |
| CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA | 6      | Profesional      | Asistenciales  | 2      | 10.53           | 1         | 1        |
|                               |        | Asistencial      | Administrativa | 4      | 21.05           | 4         | 0        |
| PERIODO FIJO                  | 5      | Profesional      | Asistenciales  | 4      | 21.05           | 2         | 2        |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                |    |             |                |    |       |    |   |
|--------------------------------|----|-------------|----------------|----|-------|----|---|
|                                |    | Directivo   | Administrativa | 1  | 5.26  | 1  | 0 |
| PROVISIONALIDAD                | 7  | Asistencial | Asistenciales  | 7  | 36.84 | 7  | 0 |
|                                |    | N/A         | Administrativa | 0  | 0.00  | 0  | 0 |
| LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN | 1  | N/A         | Asistencial    | 0  | 0.00  | 0  | 0 |
|                                |    | Directivo   | Administrativa | 1  | 5.26  | 1  | 0 |
| TOTAL                          | 19 |             |                | 19 | 100   | 16 | 3 |

## OBJETIVOS

### General

Desarrollar un plan estratégico de previsión de talento humano, orientado a identificar, gestionar y asegurar la disponibilidad de personal calificado y suficiente para satisfacer las necesidades actuales y futuras de la institución, mejorando la calidad en la atención y la eficiencia operativa.

### Específicos

- Diagnosticar las necesidades de talento humano
- Definir perfiles de puestos y competencias requeridas
- Implementar procesos de reclutamiento y selección eficientes
- Monitorear y evaluar el desempeño del personal
- Asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y de salud

## ALCANCE DEL PLAN

El plan de previsión del talento humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá abarca la identificación, gestión y satisfacción de las necesidades de personal en todos los niveles y áreas de la institución, tanto a corto como a largo plazo. Incluye el diagnóstico de las necesidades de talento humano, la revisión y actualización de perfiles de puestos, así como el desarrollo de procesos de reclutamiento y selección adecuados.

## RESPONSABLES

La responsabilidad del plan de Gestión estratégica del talento Humano de la ESE San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá será de la oficina de

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

talento humano junto con el apoyo de humanización y demás líderes de procesos, siempre bajo la supervisión y aprobación de la alta gerencia de la institución.

## **TÉRMINOS Y DEFINICIONES.**

**Administración de recursos Humanos:** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva. (Werther & Davis, 2008)

**Análisis de las Necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

**Capacitación:** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo (Márquez, 2008)

**Vacante:** Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer.com el puesto de trabajo en la empresa (Sesame, 2022)

**Servidor Público:** Es toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público administrar, gestionar, diseñar y ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas. (Martínez & Ramírez, 2008)

**Talento Humano:** Es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad. (Coelho, 2019)

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**Previsión:** Se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016)

**Plan de Previsión del talento Humano:** Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

**Perfil del cargo:** También llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas. (Martínez D., 2022)

**Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Alcaldía de Bogotá, 2015)

**Carrera Administrativa:** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2004)

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**Planta Global:** la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

**Vacancia Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

**Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## MARCO LEGAL.

| ID | Norma                            | Numero               | Año  | Emisor                | Define                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|----------------------------------|----------------------|------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Constitución política colombiana | Art. 49              | 1991 | República de Colombia | La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. |
| 2  | Constitución Política colombiana | Título V, capítulo 2 | 1991 | Función Pública.      | Para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|   |                |                                |      |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|----------------|--------------------------------|------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Ley            | 909<br>Art. 15,<br>17          | 2004 | Función<br>Pública.                                      | Todas las unidades de personalo quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplique la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.                                     |
| 4 | Decreto        | 780                            | 2016 | Ministeri<br>o de<br>salud y<br>Protecci<br>ón<br>Social | Decreto Único Reglamentario del Sector Salud Y Protección Social                                                                                                                                                                                     |
| 5 | Resolución     | 3100                           | 2019 | Ministeri<br>o de<br>Salud y<br>protecció<br>n social    | 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 | Decreto<br>Ley | 785                            | 2005 | Función<br>Pública                                       | Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004                                   |
| 7 | Decreto        | 1083<br>Art.<br>2.2.22.3<br>.1 | 2015 | Único<br>Función<br>Pública                              | Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). |
| 8 | Decreto        | 648                            | 2017 | Función<br>Pública                                       | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.                                                                                          |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |         |      |      |                                         |                                                                                                                                                                                                                    |
|----|---------|------|------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | Decreto | 943  | 2014 | Modelo Estándar de Control Interno MECI | Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).                                                                                                                   |
| 10 | Decreto | 1499 | 2017 | Función Pública                         | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. |

## RECURSOS

### Talento Humano.

| ID | Recurso                | Cantidad |
|----|------------------------|----------|
| 1  | Líder del proceso TH   | 1        |
| 2  | Apoyo al proceso de TH | 1        |

### Equipos Físicos.

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|---------|----------|
| 1  | N/A     | N/A      |

### Recursos Tecnológicos.

| ID | Recurso            | Cantidad |
|----|--------------------|----------|
| 1  | Equipos de computo | 2        |
| 2  |                    |          |

### Recursos económicos.

Se debe verificar con la dirección financiera, con el presupuesto aprobado para la vigencia.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|---------|----------|
| 1  |         |          |
| 2  |         |          |

## ENFOQUE DIFERENCIAL.

La prestación de servicios de salud, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

### MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

**POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL:** La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

**POR ETNIA:** La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

**POR CICLO VITAL:** El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**POR CONDICION DE VIDA:** Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

**POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

**POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA:** Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Victima del conflicto Armado

**Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.**

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

### **Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.**

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

- 1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial:** Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.
- 2. Sea un conocedor:** Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.
- 3. Pregunte antes de ayudar:** Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.
- 4. No subestimar o exaltar sin razón:** Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**5. Tenga en cuenta el lenguaje:** Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

## DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

### METODOLOGIA

La metodología del plan de previsión del talento humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá contiene un enfoque estructurado y participativo, que garantiza la identificación de las necesidades del personal y permite la implementación de soluciones efectivas.

A continuación, se describe la metodología para este plan:

#### 1. Análisis Situacional:

Se realizará un diagnóstico inicial sobre el estado actual del talento humano en la institución. Esto incluye el análisis de las competencias, el número de empleados, las vacantes existentes, las proyecciones de crecimiento y las necesidades específicas de cada área. El diagnóstico se basará en datos cuantitativos (número de empleados, tipo de personal, antigüedad, etc.) y cualitativos (competencias, desempeño, motivación).

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## 2. Planificación Estratégica:

Con base en los resultados del análisis situacional, se desarrollará un plan estratégico que identifique las principales necesidades de talento humano a corto, mediano y largo plazo. Este plan incluirá la definición de objetivos claros, la identificación de áreas críticas y la formulación de estrategias específicas de reclutamiento, capacitación, desarrollo y retención de personal.

## 3. Revisión de Perfiles de Puestos:

Se llevará a cabo una revisión de los perfiles de puestos actuales, evaluando si cumplen con las demandas del servicio y si se ajustan a los cambios organizacionales o del entorno. A partir de esta revisión, se actualizarán los perfiles de acuerdo con las competencias necesarias para cada puesto.

## 4. Estrategias de Reclutamiento y Selección:

Se establecerán métodos y canales de reclutamiento eficientes, tanto internos como externos, para atraer a los candidatos más adecuados. El proceso de selección se basará en criterios de competencia, desempeño y alineación con los valores y objetivos institucionales.

## 5. Capacitación y Desarrollo:

Se diseñarán programas de formación y desarrollo profesional, tanto en áreas técnicas (actualización de conocimientos médicos, tecnológicos, administrativos) como en competencias transversales (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación). Estos programas estarán alineados con las necesidades específicas de cada área de la ESE y se implementarán de forma continua.

## 6. Evaluación y Seguimiento:

Se establecerá un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de las estrategias implementadas. Esto incluirá la evaluación del desempeño del personal, la eficacia de los programas de capacitación y el grado de satisfacción laboral. Los resultados de estas evaluaciones permitirán ajustar y mejorar las acciones del plan de previsión de talento humano.

## 7. Gestión de la Información:

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Durante todo el proceso, se gestionará la información de manera eficiente, utilizando sistemas tecnológicos para el seguimiento de personal, las vacantes y el progreso de las actividades del plan. Esto garantizará una toma de decisiones informada y oportuna.

Esta metodología, basada en un enfoque integral, busca optimizar la gestión del talento humano, alineando las necesidades de la institución con las capacidades del personal, contribuyendo a una atención de calidad y a un entorno laboral motivador y eficiente.

## PROVISION

Para desarrollar el Plan se debe tener en cuenta:

**Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

**Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Pública.

**Retiro:** El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado.

La E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá tendrá en cuenta las vacantes que se deriven de las situaciones de retiro del servicio público establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, siendo atendidas en su debido momento en aras de la prestación del permiso.

Para dar cumplimiento al Plan se llevará a cabo el análisis de suficiencia de Talento Humano, con apoyo de las demás dependencias de las que se requiera información para la consecución de objetivos establecidos, y el objetivo de contar siempre con el personal suficiente e idóneo para la institución.

De esta manera, la institución se encargará de identificar:

1. Necesidad del personal: Cálculos de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos perfiles profesionales establecidos en el Manual de Funciones y Competencias laborales, con el fin de atender las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. Disponibilidad del Personal: Identificación de los empleos creados y provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando servicios a la entidad y con los cuales se atienden los servicios de la entidad.
3. Fuentes de Financiación: Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas para vigencia.

## PLAN DE ACCIÓN.

El desarrollo del plan de previsión del talento humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá implica una serie de pasos y actividades estructuradas que permitirán anticipar, gestionar y satisfacer las necesidades de personal de manera efectiva, optimizando los recursos humanos para garantizar la calidad del servicio y la eficiencia operativa de la institución.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

A continuación, se describe el proceso de desarrollo del plan:

## 1. Diagnóstico y Análisis de la Situación Actual

El primer paso consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del talento humano dentro de la ESE. Esto incluye la recopilación de datos sobre:

**Número de empleados:** Identificación de la cantidad de personal por área y categoría.

**Competencias y habilidades:** Evaluación de las competencias técnicas y blandas del personal actual.

**Tasa de rotación:** Análisis de la estabilidad laboral y la permanencia del personal.

**Vacantes y necesidades de contratación:** Identificación de vacantes actuales y futuras, considerando el crecimiento de la población atendida, nuevos servicios, o reemplazo por jubilaciones o salidas del personal.

## 2. Definición de Perfiles de Puestos

Se revisarán y actualizarán los perfiles de puestos en función de las necesidades actuales y futuras. Esto incluirá:

- Descripción detallada de las responsabilidades, requisitos educativos y experiencia laboral.
- Identificación de las competencias técnicas y habilidades personales necesarias.
- Establecimiento de indicadores de desempeño que guíen la evaluación del personal en cada área.

## 3. Estrategias de Reclutamiento y Selección

Con base en las necesidades identificadas, se diseñará un plan de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes actuales y futuras. Las estrategias incluirán:

- **Reclutamiento interno:** Promoción de vacantes dentro de la organización para fortalecer la motivación y retención del personal.
- **Reclutamiento externo:** Utilización de medios de comunicación, portales de empleo, y ferias laborales para atraer candidatos calificados.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

- **Proceso de selección:** Diseño de pruebas, entrevistas y evaluaciones para asegurar la contratación de candidatos con las competencias y habilidades requeridas.

#### 4. Diseño de Programas de Capacitación y Desarrollo

El desarrollo profesional continuo es crucial para mantener un personal competente. Se diseñarán programas de capacitación que aborden:

- **Capacitación técnica:** Actualización de conocimientos médicos, tecnológicos y administrativos relevantes para cada área.
- **Capacitación en competencias blandas:** Desarrollo de habilidades como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de estrés.
- **Desarrollo de carreras:** Identificación de oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución, preparando al personal para asumir roles más altos.

#### 5. Evaluación y Seguimiento del desempeño

Para garantizar la efectividad del plan, se implementarán sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño del personal. Esto incluirá:

- **Evaluación continua:** Monitoreo periódico del desempeño individual y grupal, para identificar áreas de mejora.
- **Encuestas de satisfacción laboral:** Recolección de opiniones y sugerencias del personal para ajustar políticas y mejorar el ambiente de trabajo.
- **Indicadores de efectividad:** Establecimiento de indicadores de desempeño para evaluar la productividad, la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios.

El desarrollo del plan de previsión del talento humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá será un proceso integral, continuo y flexible, orientado a anticipar y satisfacer las necesidades de personal de manera eficiente y eficaz. Al involucrar todas las áreas de la institución en este proceso y al centrarse en la capacitación, el bienestar y la retención del personal, el plan garantizará no solo el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también una mejora continua en la calidad del servicio a la comunidad

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN

| ID | Actividad                                                        | Responsable    | Indicador            | Fecha de cumplimiento      |
|----|------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| 1  | Actualización del Plan.                                          | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 2  | Publicación del Plan                                             | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 3  | Caracterizar a los colaboradores de la entidad.                  | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 4  | Realizar medición del ausentismo.                                | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 5  | Elaborar Plan de Selección                                       | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 6  | Hacer seguimiento al Plan de Inducción y reinducción             | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 7  | Hacer seguimiento al Plan de capacitaciones                      | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 8  | Gestionar capacitaciones para el personal en habilidades blandas | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 9  | Identificar las generalidades de la rotación de personal.        | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |
| 10 | Hacer seguimiento al avance del proceso de la CNSC y el SIMO.    | Talento Humano | Cumplimiento al 100% | De acuerdo al Plan Adjunto |

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El seguimiento del presente Plan será realizado por la oficina de Planeación y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de manera trimestral con el fin de dar cumplimiento al cronograma dispuesto para tal fin, mediante el formato del Plan de Acción código D-F-021.

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.

| IDENTIFICACIÓN DE RIESGO               |    |                |          |             |                                                                                                             |
|----------------------------------------|----|----------------|----------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGO                                 | PR | FR             | IM       | VALOR       | ACCIÓN PREVENTIVA                                                                                           |
| Falta de talento humano disponible     | 1  | 1              | 5        | 7           | Mantener actualizada la caracterización para conocer el estado del talento humano y los posibles remplazos. |
|                                        |    |                |          |             |                                                                                                             |
| SIGLAS                                 |    |                |          |             |                                                                                                             |
| PR: Probabilidad                       |    | FR: Frecuencia |          | IM: Impacto |                                                                                                             |
| CRITERIO DE CALIFICACION               |    |                |          |             |                                                                                                             |
| Bajo= 1                                |    | Medio= 3       |          | Alto= 5     |                                                                                                             |
| VALOR                                  |    |                |          |             |                                                                                                             |
| El resultado se obtiene de multiplicar |    |                | PR*FR*IM |             |                                                                                                             |

## BIBLIOGRAFÍA

DAFP. (2022). *Guía de Modernización de Entidades Públicas*. Bogotá: Ministerio de salud y protección Social.

## CONTROL DE CAMBIOS

| Versión para modificar | Descripción u origen del cambio     | Responsable del cambio | Aprobó   | Fecha      | Versión actual |
|------------------------|-------------------------------------|------------------------|----------|------------|----------------|
| V01                    | Logo de Gobernación de Cundinamarca | Apoyo de Calidad       | Gerencia | 16-01-2024 | V02            |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE<br/>PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ</p> <p><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025</b></p> <p>Proceso: Direccionamiento Estratégico<br/>Subproceso: Planeación<br/>Versión: V02-2025<br/>Código:PA-PL-27<br/>Fecha de Actualización: 30-01-2025</p> |
| <p><i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|     |                             |                |                               |            |     |
|-----|-----------------------------|----------------|-------------------------------|------------|-----|
| V02 | Actualización del documento | Talento humano | Comité de gestión y Desempeño | Enero 2025 | V02 |
|-----|-----------------------------|----------------|-------------------------------|------------|-----|

**VALIDACIÓN:**

| DETALLE        | NOMBRE                        | CARGO                                 | FECHA      |
|----------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------|
| <b>Elaboró</b> | Nelly Pérez Torres            | Contratista – Líder de Talento Humano | Enero 2025 |
| <b>Validó</b>  | Carolina Sánchez Neira        | Contratista – Planeación              | Enero 2025 |
| <b>Aprobó</b>  | Comité de Gestión y Desempeño | Comité de Gestión y Desempeño         | Enero 2025 |