




**E.S.E.**

**RAFAEL TOVAR POVEDA**


NIT. 900211477-1

# **PLAN DE PREVISION DE RECUSOS HUMANOS 2026**

 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 2 de 7</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN –MIPG .....	4
5. RESPONSABLES .....	4
6. MARCO NORMATIVO .....	4
7. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO .....	4
8. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	5
9. ESTRATEGIAS Y FORMAS DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	5
10. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN .....	5
11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN .....	5
12. ANEXOS .....	6
13. CONTROL DE CAMBIOS .....	7

 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 3 de 7</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Rafael Tovar Poveda constituye un instrumento estratégico de planeación del talento humano, orientado a anticipar, analizar y atender las necesidades presentes y futuras de personal requeridas para el cumplimiento eficiente de las funciones misionales de la entidad. Este Plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y se orienta a garantizar la adecuada disponibilidad, idoneidad y sostenibilidad del recurso humano, en coherencia con los principios de mérito, eficiencia, racionalidad del gasto y continuidad en la prestación de los servicios de salud.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General


Definir y proyectar las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano de la ESE Rafael Tovar Poveda para la vigencia 2026, mediante el análisis de la planta de personal, la identificación de brechas de capacidad institucional y la definición de mecanismos de provisión, con el fin de fortalecer el desempeño organizacional y asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Analizar la disponibilidad actual del talento humano y su correspondencia con la estructura organizacional y la demanda de servicios de salud.
- Identificar las necesidades presentes y futuras de personal, considerando factores misionales, técnicos, presupuestales y normativos.
- Definir las estrategias de provisión del talento humano, conforme a la normatividad vigente en materia de empleo público.
- Estimar los costos asociados a las necesidades de personal y asegurar su incorporación en la planeación presupuestal institucional.
- Servir como insumo para el Plan Anual de Vacantes y el Plan Estratégico del Talento Humano.

## 3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la ESE Rafael Tovar Poveda y orienta la gestión del talento humano durante la vigencia 2026, constituyéndose en un referente para la toma de decisiones relacionadas con la provisión, fortalecimiento y sostenibilidad del recurso humano institucional.

 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 4 de 7</b>

#### **4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN –MIPG**

El presente Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión Talento Humano, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018. En este sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos hace parte del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026 y contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales, al bienestar del talento humano y al logro de los resultados estratégicos de la ESE Rafael Tovar Poveda.

#### **5. RESPONSABLES**

La formulación, ejecución, seguimiento y actualización del Plan de Previsión de Recursos Humanos es responsabilidad de la Gerencia, la Subgerencia Administrativa y Financiera y el Proceso de Gestión del Talento Humano, con el apoyo de las demás dependencias de la entidad, quienes suministran la información necesaria para la identificación y proyección de las necesidades de personal.


#### **6. MARCO NORMATIVO**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Normatividad interna vigente de la ESE Rafael Tovar Poveda

#### **7. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO**

Para la vigencia 2026, la ESE Rafael Tovar Poveda cuenta con una planta de personal conformada por 145 cargos, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, los cuales soportan el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la entidad. Adicionalmente, la entidad cuenta con 64 colaboradores vinculados mediante contratos de prestación de servicios, necesarios para atender actividades misionales que, por su naturaleza o especialidad, no pueden ser desarrolladas con personal de planta.

 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 5 de 7</b>

El análisis del talento humano evidencia la necesidad de fortalecer la capacidad institucional para responder de manera oportuna y eficiente a la demanda de servicios de salud, así como de evaluar la pertinencia de adelantar estudios técnicos de modernización de la planta de personal.

## 8. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano se realiza a partir del análisis integral de la disponibilidad actual de personal, las vacancias definitivas y temporales, las proyecciones de retiro, la evolución de la demanda de servicios de salud y las prioridades estratégicas institucionales. Este ejercicio permite identificar brechas entre la capacidad instalada y las necesidades reales de la entidad, orientando la toma de decisiones para la provisión y fortalecimiento del talento humano.

## 9. ESTRATEGIAS Y FORMAS DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La provisión de los empleos de la ESE Rafael Tovar Poveda se realizará conforme a los principios constitucionales y legales que rigen el empleo público, mediante las modalidades de nombramiento ordinario, encargo, nombramiento provisional y procesos de selección por mérito, de acuerdo con la naturaleza del empleo y la disponibilidad de listas de elegibles, garantizando transparencia, equidad y mérito en la gestión del talento humano.


## 10. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN

Las necesidades de talento humano identificadas en el presente Plan serán incorporadas en la programación presupuestal anual de la entidad, garantizando la disponibilidad de recursos para cubrir los costos salariales, prestacionales y demás gastos asociados, conforme a los principios de sostenibilidad financiera, austeridad y racionalidad del gasto público.

## 11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN


El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará de manera periódica por el Proceso de Gestión del Talento Humano, mediante indicadores que permitan evaluar el nivel de cobertura de las necesidades previstas, la gestión de vacantes y la ejecución presupuestal asociada al personal. Los resultados del seguimiento servirán como insumo para la actualización del Plan y la planeación de la vigencia siguiente.

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2026</b>	<b>Responsable</b>
% necesidades de personal cubiertas	≥ 95%	Talento Humano
% vacantes gestionadas	100%	Talento Humano
Ejecución presupuestal de gastos de personal	100%	Subgerencia Adm.


 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 6 de 7</b>

## 12. ANEXOS

- Planta de personal vigente
- Relación detallada de cargos

 <b>E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA</b>	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: AP-GTH-RSC-P002</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha de vigencia: 27/1/2026</b>
		<b>Página 7 de 7</b>

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Descripción del Cambio</b>	<b>Fecha de aprobación</b>
1	Elaboración y ajuste del Plan de Previsión de Recursos Humanos – vigencia 2026, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 de 2018 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	27-1-2026
Elaborado por:		Aprobado por:
 Firma:		 Firma:
Nombre: Misael Chaguala Maceta Cargo: Técnico Recursos Humano		Nombre: Maily Nayiver Collazos Medina Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Revisado por:  Firma:  Nombre: Denis Hoyos González Cargo: Profesional de Apoyo Oficina de Planeación		