

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



2024

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	19 de Enero de 2024
Revisión	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	26 de enero de 2024
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño Acta No. 001 del 30 de enero de 2024			
Adopción	Resolución Gerencial No. 049		Fecha: 30 de enero de 2024	

Control de los Cambios

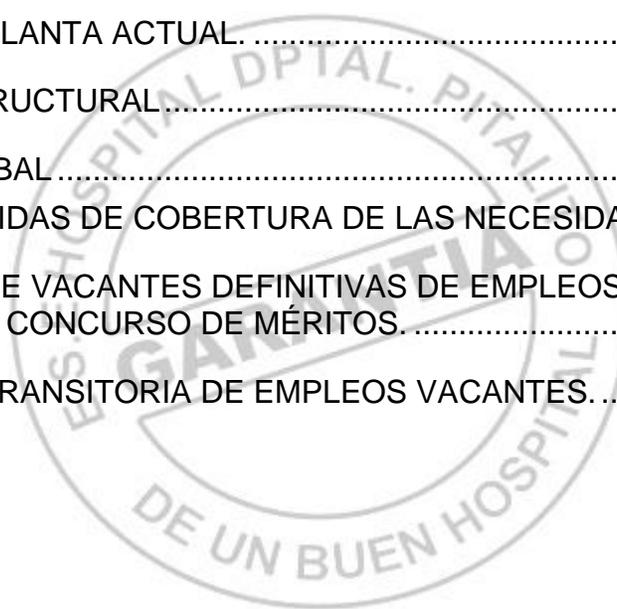
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento del Plan
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del documento
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del documento
4.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del documento
5.0	Resolución No. 049 del 30/01/2024	Actualización del documento

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA	NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	5
5. METODOLOGÍA.....	6
5.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL	6
6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	7
6.1 PLANTA ESTRUCTURAL.....	7
6.2 PLANTA GLOBAL	7
7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	9
7.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	9
7.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	9



Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA	NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La gestión del talento humano es un componente estratégico con el cual se busca por una parte el bienestar y desarrollo de los servidores y por otra parte el logro de objetivos y especialmente para la E.S.E. el propósito esencial es ser modelo y referente a nivel nacional por la prestación de servicios de salud complementario, diferenciados por la calidad y humanización en la atención.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, el presente documento se establece el plan de previsión de recursos humanos de acuerdo a lo señalado en la ley 909 de 2004, artículo 17, literales 1 y 2 dispone lo siguiente:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA	NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

2. OBJETIVO GENERAL

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objetivo definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
2. Determinar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

3. ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de la planta de personal de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

4. RESPONSABLES

La ejecución y el cumplimiento de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Técnico Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera y el Profesional Universitario Talento Humano de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Proyección de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- ç) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Desde la Gestión de Talento Humano de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, se desarrollan las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

5.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

La E.S.E. cuenta con una capacidad instalada y de acuerdo a estas necesidades se han ido generando los requerimientos del Recurso Humano para poder cumplir la misión de la Institución.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA		CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	NIT: 891.180.134-2		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS			

6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

De acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 081 del 1 de Marzo de 2023, "Por la cual se fija la planta semiglobal de empleos de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO", conformada por un total de noventa y siete (97) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

6.1 PLANTA ESTRUCTURAL

DEPENDENCIA O UNIDAD FUNCIONAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Gerencia	Directivo	Gerente	085	11	1
Gerencia	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	16	1
Gerencia	Asesor	Asesor	105	04	1
Subgerencia Técnico Científica	Directivo	Subgerente	090	05	1
Subgerencia Administrativa y Financiera	Directivo	Subgerente	090	02	1
Control Interno	Asesor	Asesor	105	02	1
Tesorería	Profesional	Tesorero General	201	11	1
SUBTOTAL					7

6.2 PLANTA GLOBAL

DEPENDENCIA O UNIDAD FUNCIONAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
--------------------------------	-------	------------------------	--------	-------	------------------

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS				

ÁREA OPERATIVA					
Donde se ubique el cargo	Profesional	Médico General T.C	211	21	2
Donde se ubique el cargo.	Profesional	Médico General MT	211	21	4
Donde se ubique el cargo	Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	12	2
Donde se ubique el cargo	Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	09	1
Donde se ubique el cargo	Profesional	Enfermero	243	09	4
Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	03	3
Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	06	4
Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	09	50
ÁREA ADMINISTRATIVA					
Donde se ubique el cargo	Profesional	Profesional Universitario	219	13	2
Donde se ubique el cargo	Profesional	Profesional Universitario	219	04	1
Donde se ubique el cargo	Técnico	Técnico Administrativo	367	01	1
Donde se ubique el cargo	Técnico	Técnico Administrativo	367	03	1
Donde se ubique el cargo	Técnico	Técnico Administrativo	367	04	1
Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	06	14
SUBTOTAL					90
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS					97

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL05 30/01/2024 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

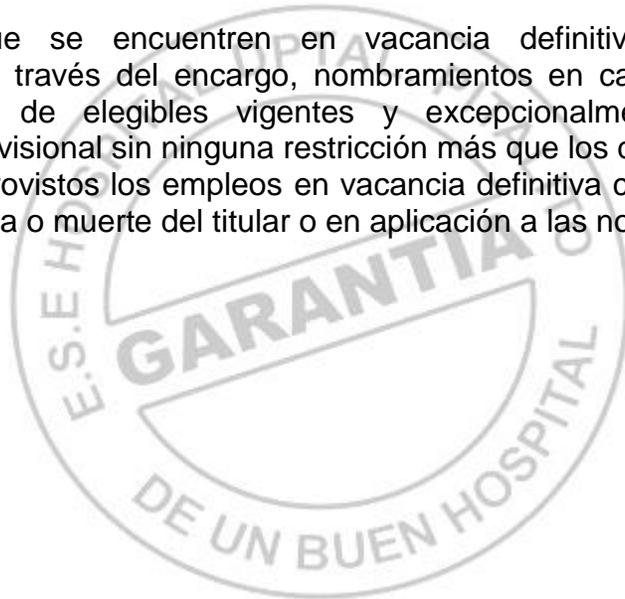
Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2023.

7.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

De acuerdo a la normatividad vigente y que se aplique a nuestra Institución, se provisionaran las vacantes definitivas que hayan resultado en la vigencia 2023.

7.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo, nombramientos en carrera administrativa según las listas de elegibles vigentes y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera, solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.



Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1