

 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 27/01/2022 Versión: 4.0
	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	20 de Enero de 2023
Revisión	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	27 de enero de 2023
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño			
	Acta No. 001 del 27 de enero de 2023			
Adopción	Resolución Gerencial No. 037	Fecha: 27 de enero de 2023		

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
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	

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	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 27/01/2022 Versión: 4.0
	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: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	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 27/01/2022 Versión: 4.0
	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.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	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 27/01/2022 Versión: 4.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

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.

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:

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	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 27/01/2022 Versión: 4.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

I. 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.

1.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito está conformada por un total de noventa y siete (97) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

CODIGO	GRADO	CARGOS	N° CARGOS
105	4	ASESOR	1
105	2	ASESOR (JEFE DE CONTROL INTERNO)	1
412	6	AUXILIAR AREA SALUD-SALUD FAMILIAR	1
407	6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14
412	3	AUXILIAR AREA SALUD - FARMACIA	3
412	9	AUXILIAR AREA SALUD - ENFERMERIA	50
412	6	AUXILIAR AREA SALUD - LABORATORIO	3
237	9	PROFESIONAL UNIVERS. BACTERIOLOGA	1
243	9	ENFERMERO	4
85	11	GERENTE	1
211	21	MEDICO GENERAL	2
211	21	MEDICO GENERAL (Medio Tiempo)	4
237	12	PROFESIONAL UNIVERS. AREA DE LA SALUD	2
219	13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano y Contador)	2
425	16	SECRETARIA EJECUTIVA	1
090	2	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	1

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	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 27/01/2022 Versión: 4.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

090	5	SUBGERENTE TECNICO CIENTIFICO	1
367	4	TECNICO ADTVO. - ALMACEN	1
367	3	TECNICO ADTVO. - PRESUPUESTO	1
367	1	TECNICO ADTVO.	1
201	1	TESORERO GENERAL	1
219	4	PROFESIONAL UNIVERS. TRABAJ. SOCIAL	1
			97

ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2022.

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

De acuerdo a la normatividad vigente y que se aplica a nuestra Institución, se provisionaran las vacantes definitivas que hayan resultado en la vigencia 2022.

2.2. 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: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	4.0	1