
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	

# E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**2025**

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		


## CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Profesional Univ. Talento Humano (E)	Talento Humano	15 de Enero de 2025
Revisión	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	16 de enero de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño Acta No. 005 del 27 de enero de 2025			
Adopción	Resolución Gerencial No. 034		Fecha: 27 de enero de 2025	

## 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
6.0	Resolución No. 034 del 27/01/2025	Actualización del documento

Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
07/01/2020	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>6</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>4. RESPONSABLES.....</b>	<b>6</b>
<b>5. METODOLOGÍA .....</b>	<b>7</b>
<b>5.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....</b>	<b>8</b>
<b>5.2 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....</b>	<b>8</b>
<b>6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL. ....</b>	<b>8</b>
<b>6.1 PLANTA ESTRUCTURAL.....</b>	<b>8</b>
<b>6.2 PLANTA GLOBAL.....</b>	<b>9</b>
<b>7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES .....</b>	<b>10</b>
<b>7.2 PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDICAS EXTERNAS .....</b>	<b>11</b>

<b>Elaboración:</b> <b>07/01/2020</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
<b>Modificación:</b> <b>27/01/2025</b>	<b>Acta No. 005 del 27/01/2025</b> <b>Comité Institucional de Gestión y</b> <b>Desempeño</b>	<b>Resolución No. 034 del</b> <b>27/01/2025</b>	<b>6.0</b>	<b>1</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El modelo integrado de Planeación y gestión (MIPG) reconoce y valora al talento humano como el activo máspreciado de las entidades, sientoe el factor crítico de éxito que facilita la gestión eficaz y el logro de objetivos y resultado. En el contexto del Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, todas las personas que integran su equipo son consideradas como elementos fundamentales que, guiadas por los valores en la prestación del servicio, aportando su dedicación, esfuerzo y labor diaria al cumplimiento de la misión institucional.


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 en prestar servicios de salud de mediana y alta complejidad, reconocidos por contar con estándares superiores de calidad, integrando prácticas innovadoras que promuevan la mejora continua en todos los niveles de la organización y comunidad en general.

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

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		

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.

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.

En este contexto, la implementación de un plan de previsión de recursos humanos se presenta como herramienta que facilita la evaluación de los requerimientos de personal en comparación con la disponibilidad interna existente, permitiendo la adaptación de medidas proactivas para abordar eficiente dichos requerimientos.

<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
<b>Modificación:</b> 27/01/2025	<b>Acta No. 005 del 27/01/2025</b> <b>Comité Institucional de Gestión y</b> <b>Desempeño</b>	<b>Resolución No. 034 del</b> <b>27/01/2025</b>	<b>6.0</b>	<b>1</b>

## 2. OBJETIVO GENERAL

Optimizar la gestión de talento humano en el Hospital Departamental San Antonio de Pitalito mediante la identificación precisa de las necesidades cuantitativas y cualitativas de la entidad, para mejorar el desempeño organizacional en la estimación detallada de costos y la garantía del presupuesto para asegurar la disponibilidad de recursos humanos que permitan alcanzar con eficacia los objetivos y metas institucionales.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
2. Analizar y definir las necesidades actuales y futuras de talento humano en el Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, considerando los requerimientos específicos de la institución.
3. Determinar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

## 3. ALCANCE

Este documento tiene como alcance determinar el cálculo de los empleados de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia

## 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: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1

## 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;
- ð 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: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1

## 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.

## 5.2 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se analiza anualmente el talento humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades es contratación (planta de cargo y/o funcionarios de planta, prestación de servicios, tercerizados); cambio en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal y demás situaciones administrativas.

Se revisa y analiza el plan de desarrollo, plan de acción, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humanos realizadas por los líderes de los procesos.

## 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

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1




	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>		
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>				

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
<b>SUBTOTAL</b>					<b>7</b>

## 6.2 PLANTA GLOBAL

DEPENDENCIA O UNIDAD FUNCIONAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
<b>ÁREA OPERATIVA</b>					
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
<b>AREA ADMINISTRATIVA</b>					
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

<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
<b>Modificación:</b> 27/01/2025	<b>Acta No. 005 del 27/01/2025</b> <b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 034 del 27/01/2025</b>	<b>6.0</b>	<b>1</b>

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA</b> <b>NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL05</b> <b>27/01/2025</b> <b>Versión: 6.0</b>	
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			

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
<b>SUBTOTAL</b>					<b>90</b>
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>					<b>97</b>

## 7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2024 y se identificaran los requerimientos, analizando la disponibilidad interna del personal, detectando situaciones tales como:

- Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
- Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que los déficits se presentan por las vacantes no provistas o porque se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.

### 7.1. PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, el Hospital podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando el talento humano existente a través de procesos tales como:

- Capacitación y desarrollo
- Reubicación de personal
- Manejo de situaciones administrativas:
  - Encargos: esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
  - Comisión: para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 27/01/2025	Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 034 del 27/01/2025	6.0	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**CÓDIGO:  
HSP-TH-PL05  
27/01/2025  
Versión: 6.0**

- Creación de un cargo: dentro la planta de personal previo estudio técnico.

## 7.2 PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporal
- Contratación a través de prestación de servicios y agremiaciones sindicales.

<b>Elaboración: 07/01/2020</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
<b>Modificación: 27/01/2025</b>	<b>Acta No. 005 del 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 034 del 27/01/2025</b>	<b>6.0</b>	<b>1</b>