



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

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL05  
22/01/2026  
Versión: 7.0

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

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2026

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## CONTROL DEL DOCUMENTO

	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Fecha</b>
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Talento Humano	Talento Humano	15 de diciembre de 2025
Revisión	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
	Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 020		Fecha: 22 de enero de 2026	

## Control de los Cambios

<b>Versión No.</b>	<b>Fecha de Aprobación</b>	<b>Descripción de los Cambios</b>
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. 033 del 27/01/2025	Actualización del documento
7.0	Resolución Gerencial No. 020 de 22/01/2026	Actualización del documento

<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
<b>Modificación:</b> 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>6</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>4.DOFA.....</b>	<b>6</b>
<b>5. RESPONSABLES.....</b>	<b>8</b>
<b>6. METODOLOGÍA .....</b>	<b>8</b>
<b>6.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....</b>	<b>9</b>
<b>6.2 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.....</b>	<b>7</b>
<b>7. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL. ....</b>	<b>9</b>
<b>7.1 PLANTA ESTRUCTURAL.....</b>	<b>10</b>
<b>7.2 PLANTA GLOBAL.....</b>	<b>10</b>
<b>8. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES .....</b>	<b>12</b>
<b>8.1 PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDICAS INTERNAS .....</b>	<b>13</b>
<b>8.2. PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDIDAS EXTERNAS.....</b>	<b>13</b>
<b>9. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>13</b>

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	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>22/01/2026</b> <b>Versión: 7.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

## 1. INTRODUCCIÓN

El modelo integrado de Planeación y gestión (MIPG) reconoce y valora al talento humano como el activo más preciado de las entidades, siendo 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:

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

- 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.
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.

## 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.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## 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

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

MATRIZ DOFA		
FACTORES EXTERNOS  FACTORES INTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. El Hospital cuenta con un Manual de Funciones y Competencias, fundamental para el funcionamiento, la selección y la gestión del rendimiento del personal.	FO1. Utilizar el proceso de Acreditación como el modelo para realizar una revisión exhaustiva y crítica del Manual de Funciones y Competencias (MFC).	FA 1 Garantizar que el personal tenga las habilidades para operar bajo las nuevas restricciones impuestas por los cambios normativos.
F2. El Hospital promueve la participación en Simposios, Seminarios y Congresos, contribuyendo al desarrollo de programas de educación continuada para su personal.		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. Limitado presupuesto para poder ofrecer servicios y mejorar las condiciones laborales que afectan la retención y la capacidad de contratación.	DO1. Priorizar los gastos más críticos y buscar eficiencias en la operación para maximizar el impacto de los recursos disponibles.	DA 1. Reasignar cápsulas informativas breves y obligatorias que cubran los aspectos críticos y de cumplimiento inmediato de las nuevas normas

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## 5. 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.

## 6. 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;
- q) 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.”

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

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:

## **6.1 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.

## **6.2 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, portfolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humanos realizas por los líderes de los procesos.

## **7. 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:

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## 7.1 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
<b>SUBTOTAL</b>					<b>7</b>

## 7.2 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	Profesional Universitario	219	04	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	3

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	09	50
<b>ÁREA ADMINISTRATIVA</b>					
Donde se ubique el cargo	Profesional	Profesional Universitario	219	13	2
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
Donde se ubique el cargo	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	06	1
<b>SUBTOTAL</b>					<b>90</b>
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>					<b>97</b>

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

## 8. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2025 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.

### 8.1. 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.
  - Creación de un cargo: dentro la planta de personal previo estudio técnico.

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	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>22/01/2026</b> <b>Versión: 7.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	

## 8.2 PROVISIÓN DE VACANTES CON MEDICAS 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.

## 9. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planestrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planestrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1