


PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

2026

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 2 de 21


INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al Talento Humano como el activo más importante y el principal factor crítico de éxito para la gestión y el logro de los objetivos y resultados de las entidades públicas.

La Dimensión de Talento Humano, considerada el "corazón del MIPG", orienta la gestión a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo, y retiro), garantizando el principio del mérito, el desarrollo de competencias, y el bienestar del funcionario, como ejes fundamentales para mejorar la prestación del servicio y los resultados de la entidad. Bajo este marco, el objetivo central del MIPG es "Fortalecer el liderazgo y el talento humano con los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) busca la máxima creación de valor para la organización, asegurando el nivel de conocimiento, capacidades y habilidades necesarias para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

El Plan de Previsión del Talento Humano es un insumo fundamental que articula la estrategia organizacional con las políticas de gestión del empleo y el talento humano. Se constituye como la herramienta esencial para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, y estimar los costos y la financiación presupuestal asociada; asegurando la disponibilidad de personal suficiente para cumplir con la misión institucional durante la vigencia.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 3 de 21

OBJETIVOS GENERAL

Definir e implementar los lineamientos de previsión y gestión estratégica del talento humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, bajo el marco del MIPG y la Gestión Estratégica de Talento Humano con el propósito de asegurar la disponibilidad y el desarrollo continuo de personal idóneo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Determinar con precisión las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano requeridas para la vigencia, considerando los perfiles profesionales y los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Definir las medidas de cobertura (ingreso, ascenso, capacitación y formación) necesarias para cubrir las necesidades de personal de planta y de contrato para el periodo anual.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas de cobertura y asegurar su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia.
- Establecer los mecanismos para la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios en el marco del MIPG para mejorar el desempeño organizacional.

META

Metas del Plan de Previsión del Talento Humano (Vigencia 2026)

#	Área de Gestión	Meta Específica	Fuente [Objetivo]
1	Necesidades de Personal	Determinar con precisión las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano (perfiles profesionales y requerimientos) requeridas para la vigencia.	O.E. 1
2	Cobertura de Personal (Planta)	Definir y programar las medidas de cobertura (ingreso, ascenso, capacitación y formación) necesarias para cubrir las vacantes de la planta de personal durante el periodo anual.	O.E. 2
3	Cobertura de Personal (Contrato)	Definir y programar las medidas de cobertura (ingreso, capacitación y formación) necesarias para cubrir las necesidades de personal de contrato	O.E. 2

— Salud Integral, Impacto Real —

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 4 de 21

#	Área de Gestión	Meta Específica	Fuente [Objetivo]
		durante el periodo anual.	
4	Gestión Presupuestal	Estimar la totalidad de los costos de personal derivados de las medidas de cobertura y asegurar su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2026.	O.E. 3
5	Desarrollo y Capacidad	Establecer y activar los mecanismos para la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios en el marco del MIPG, buscando mejorar el desempeño organizacional.	O.E. 4
6	Provisión por Mérito	Solicitar y adelantar los requisitos necesarios ante la Comisión Nacional de Servicio Civil para iniciar o participar en los concursos de méritos para la provisión de las 16 vacancias definitivas en empleos de carrera.	Estrategia

Estas metas están alineadas con la finalidad del plan, que es articular la estrategia organizacional con las políticas de gestión del empleo y el talento humano, para asegurar la disponibilidad y el desarrollo continuo de personal idóneo.

ALCANCE


Este documento aplica a los funcionarios que conforman la planta de personal de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, y del personal que sea vinculado mediante distintas modalidades de contratación en la misma institución.

RESPONSABLE.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Asistencial, y el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga las veces.

DEFINICIONES.

Servidores Públicos: La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios,


	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 5 de 21

quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961, al definir al servidor público así: *"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"*.

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: *Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos.* Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que. ejercen la función pública.

Gestión del Talento Humano: Chiavenato, Idalberto (2009) la define *"el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño."* Y Eslava Armao, (2004) afirma que *"es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para*

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 6 de 21

ser competitivo en el enfoque actual y futuro"

MARCO CONCEPTUAL.


El Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de Unidad de Personal el llevar a cabo la formulación y actualización de un Plan de previsión de Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- Calculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos de 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.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal tanto de planta como de contrato para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con presupuesto asignado.

POLITICA NACIONAL DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

La Planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 7 de 21


un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado. A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas, a saber:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento del sistema de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes: Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de los recursos humanos a corto, mediano y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 8 de 21


constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano. Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsible en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades,

Ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualquier otra agrupación necesaria para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en las organizaciones y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articula el nuevo sistema de Gestión desde la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en donde la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 9 de 21

ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”*. En dichas normas se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se señalan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de los planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

LA PREVISION DEL TALENTO HUMANO.

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que la entidad hospitalaria requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:


- a) Justificación de las necesidades de personal.
- b) Diligenciamiento y presentación de los formatos de identificación de necesidad de personal.
- c) Análisis de la disponibilidad de personal.
- d) Certificación de la no existencia de personal en planta para atender la necesidad requerida.
- e) Firma y legalización de la necesidad solicitada.
- f) Determinación de las medidas de cobertura para atender las necesidades.

PLANTA DE PERSONAL EXISTENTE.

La Entidad en la actualidad cuenta con una planta de personal aprobada por la Junta Directiva de 49 funcionarios, que se encuentran determinados de la siguiente manera:

CARGOS	TOTAL	%
De periodo fijo	1	2,04
Carrera Administrativa	40	81,63
Libre nombramiento y remoción	1	2,04
Trabajadores Oficiales	7	14,29
Total, Planta de Personal	49	100

Detalle de la Planta de personal por nivel jerárquico y denominación de empleo. La planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua está compuesta de la siguiente manera:

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL		Código: ME-GGE-PL-007
			Versión: 01
			Página No: 11 de 21

DETALLE	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T.OF	TOTAL
CANTIDAD	2	0	8	5	27	7	49
PORCENTAJE	4,08	0,00	16,33	10,20	55,10	14,29	100

De conformidad con lo anterior, la entidad tiene vinculado personal mediante la modalidad de contratación directa, para la prestación de servicios profesionales y profesionales especializados, tanto misionales como personal de apoyo a la gestión administrativa.


Además, contratación de procesos misionales y administrativos mediante agremiación Sindical y otras empresas privadas.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación – ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad.

REFERENTE METODOLOGICO GENERAL

El Plan de previsión de Recurso Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua para la vigencia 2026 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y estrategias plasmadas en el Plan de Desarrollo Institucional de la entidad, y teniendo como base la “Humanización de los servicios de salud” como pilar fundamental en la atención de los pacientes y usuarios.

Las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación justificadas de las necesidades de personal en las diferentes áreas o servicios.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 12 de 21

Análisis de necesidades de Personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un análisis del estado actual, distribución y estado de la provisión de la planta de personal de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua, que se encuentra contemplado en el plan anual de vacantes aprobado para el año 2025, en donde se encuentra la Planta de personal aprobada, la situación administrativa actual de la planta de personal y el análisis de las vacantes. En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la planta de personal aprobada para la entidad, y de la escasez de personal tanto misional como de apoyo para atender los diferentes requerimientos en la institución, brindando calidad y buena atención.


Análisis de disponibilidad de Personal.

En esta fase se determina la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales del hospital, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad. Es preciso indicar que regularmente, se determina la cantidad de talento humano a contratar o vincular siempre dependiendo de la necesidad solicitada y justificada por parte de los encargados de cada área o servicio.
- Revisión de hoja de vida y caracterización del personal disponible en la entidad.

PLAN DE CARGOS VIGENTE CON NOMBRE DE CARGO, CODIGO, GRADO.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No CARGOS	OBSERVACIONES
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente	085	9	1	Periodo
Subgerente Asistencial	090	4	1	Libre N y R
NIVEL PROFESIONAL				
Médico General	211	23	3	Carrera Ad.


	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO			Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL			Código: ME-GGE-PL-007
				Versión: 01
				Página No: 13 de 21

Enfermero	243	11	1	Por encargo
Profesional Universitario Área Salud	237	11	2	Carrera Ad.
Profesional Universitario Área Salud	237	6	2	Carrera Ad.
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	314	7	3	Carrera Ad.
Técnico Administrativo	367	6	1	Por encargo
Técnico Área Salud	323	2	1	Vacante
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	8	12	Carrera Ad.
Auxiliar Área Salud	412	12	15	Carrera Ad.
TRABAJADORES OFICIALES				
Auxiliar Servicios Generales		TO	4	Contrato a T.Indef.
Conductores		TO	3	Contrato a T.Indef.
TOTAL CARGOS			49	

ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

A 31 de diciembre de 2026 se encuentra provista la planta de personal de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua con 34 colaboradores públicos vinculados según clasificación por nivel jerárquico, código, grado.

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a mantenerse estable, ya que el número de colaboradores de carrera administrativa permanece estático hasta tanto se realicen procesos meritocráticos para proveer los cargos vacantes, mientras que el número de provisionales puede aumentar con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes y a la par las vacantes pueden incrementarse por cuanto existen en la institución un gran número de colaboradores en calidad de pre pensionados, otros que ya adquirieron los derechos pero aún no han empezado a tramitar la pensión.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 14 de 21


PROVISION DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

Como mecanismo estratégico para garantizar la cobertura de necesidades actuales se ha previsto iniciar el proceso de la planeación del concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y proceder a proveer las vacantes con las listas de elegibles que salgan de dicho proceso.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, realizó el registro de la oferta pública de empleos de carrera – OPEC, de acuerdo con las indicaciones dadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil, pero dicho registro se debe actualizar con la información del personal que en la actualidad se encuentra laborando en la entidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicho instrumento es un requisito dentro de la planeación del concurso de méritos que debe realizar la entidad; lo anterior de conformidad con la información registrada en el plan anual de vacantes para la vigencia 2026.

Vacantes reportadas en el registro OPEC

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No CARGOS PLAN	VACANTES	PROVISIONALES
GERENTE	DIRECTIVO	085	09	1	0	0
SUBGERENTE ASISTENCIAL	DIRECTIVO	90	04	1	0	0
MEDICO GENERAL	PROFESIONAL	211	23	3	0	0
ENFERMERO	PROFESIONAL	243	11	1	1	0
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (BACTER.)	PROFESIONAL	237	11	2	0	0
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (TERAP. Y NUTRIC.)	PROFESIONAL	237	06	2	1	0
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	07	3	0	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	367	06	1	1	0
TECNICO AREA SALUD	TECNICO	323	02	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	08	12	4	2
AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	12	15	8	3
AUXILIAR DE SERV. GENERALES	TRAB. OFICIAL	T. O	N. A	4	0	0
CONDUCTOR	TRAB. OFICIAL	T. O	N. A	3	0	0
TOTAL				49	16	5

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 15 de 21

ASPECTOS CONSIDERADOS PARA LA CONTRATACION DIRECTA DE PERSONAL Y POR AGREMACIONES O EMPRESAS.

La prestación de servicios mediante la contratación directa se realiza igualmente dependiendo de la necesidad de personal debidamente justificada, y con la expedición del certificado por parte de la oficina de gestión del talento humano, donde se constate la no existencia en el plan de cargos de personal nombrado para desarrollar las actividades contratadas, o en su defecto el personal no es suficiente para desarrollarlas.


Adicionalmente, se deberá presentar ante la oficina de Talento Gestión de Talento Humano la respectiva hoja de vida para efectuarle el respectivo chequeo y revisión de perfil que se debe tener para la vinculación.

La situación anterior, se debe tener en cuenta igualmente para la vinculación de personal por intermedio de agremiaciones sindicales o empresas que se contraten para desarrollar actividades en la E.S.E Hospital.

Cuadro resumen vinculación mediante la modalidad de contratación.

REGISTRO PERSONAL DE CONTRATO	TOTAL
PERSONAL AGREMIADO 80/226	306
PRESTACION DE SERVICIOS	58
Aseo	22
Vigilancia	12
Cocina	6
CONTRATACION DIRECTA	34
TOTAL PERSONAL DE CONTRATO	438

En el cuadro anexo, se determina claramente la cantidad de personal contratado para suplir las necesidades de personal con el que la institución cumple con el objeto misional y de apoyo a la gestión.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 16 de 21

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales.


La previsión a corto plazo en vacaciones temporales se encuentra identificada en el plan de vacaciones de la vigencia fiscal y las posibles novedades de personal como licencias, incapacidades, permisos.

Para todos los efectos, en cada vacancia temporal se debe identificar la justificación que se entregue por parte de los coordinadores de área o líderes de proceso, para poder proveerla de tal manera que los servicios donde se presente la novedad no se vean afectados por necesidad de personal.

Diagnóstico

El documento realiza un análisis de la situación actual que sirve como diagnóstico

Aspecto	Hallazgos del Diagnóstico	Fuente en el Plan
Planta Aprobada	49 cargos.	Sección "PLANTA DE PERSONAL EXISTENTE".
Disponibilidad (Vinculados)	34 colaboradores vinculados a 31 de diciembre de 2025.	Sección "ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL".
Vacantes Identificadas	16 vacantes en cargos de carrera (OPEC).	Cuadro "Vacantes reportadas en el registro OPEC".
Vacantes Provisionales	5 cargos provistos en provisionalidad.	Cuadro "Vacantes reportadas en el registro OPEC".
Personal Contratado	404 personas, incluyendo personal agremiado (306), empresas (40) y contratación directa (58).	Cuadro "REGISTRO PERSONAL DE CONTRATO"
Retos/Riesgos	Escasez de personal misional y de apoyo; gran número de colaboradores en calidad de pre-pensionados o que ya adquirieron derechos pensionales.	Análisis de disponibilidad y necesidades.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 17 de 21

ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.

La planta de personal permanente aprobada para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata, está conformada por un total de 49 empleos, distribuidos según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

POBLACION OBJETIVO.

La población a la que aplica el plan está claramente definida en el "Ámbito de Aplicación".

- **Funcionarios de Planta:** Aquellos que conforman la planta de personal de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua.
- **Personal de Contrato:** Aquellos vinculados mediante distintas modalidades de contratación en la misma institución.

Esto incluye empleados de periodo fijo, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, y personal contratado (directo, por agremiaciones o empresas).

ESTRATEGIAS

Estrategia de Estabilidad y Mérito (Fortalezas + Oportunidades)


Objetivo: Reducir la provisionalidad y consolidar la planta de personal mediante los mecanismos legales de carrera administrativa.

- **Actividad 1:** Gestionar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) el inicio de los concursos de méritos para proveer las 16 vacantes definitivas reportadas en la OPEC.
- **Actividad 2:** Realizar jornadas de socialización con el personal actual sobre los procesos.

Estrategia de Mitigación del Riesgo Pensional (Debilidades + Amenazas)

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 18 de 21

Objetivo: Asegurar la continuidad operativa ante el retiro masivo de personal pre-pensionado.

- **Actividad 1:** Diseñar un **Plan de Transferencia de Conocimiento** donde los colaboradores próximos a jubilarse documenten procesos críticos y actúen como mentores de personal nuevo o temporal.
- **Actividad 2:** Identificar en el plan de vacaciones y novedades de personal (licencias/incapacidades) las brechas temporales que requieran cobertura inmediata para no afectar la prestación del servicio.
- **Actividad 3:** Realizar un censo detallado de los servidores en calidad de pre-pensionados para proyectar las fechas exactas de vacancia y preparar las medidas de cobertura presupuestal.

Estrategia de Formalización y Eficiencia (Debilidades + Oportunidades)


Objetivo: Evaluar la viabilidad de reducir la contratación externa mediante el fortalecimiento de la planta interna.

- **Actividad 1:** Realizar un **estudio técnico y financiero de cargas de trabajo** (pendiente según el plan actual) para determinar la necesidad real de cargos permanentes frente a los 438 contratistas actuales.
- **Actividad 2:** Estandarizar el proceso de "Contratación Justificada", exigiendo que cada solicitud de personal externo cuente con una certificación de inexistencia de personal de planta antes de proceder.
- **Actividad 3:** Revisar y validar los perfiles de los contratistas actuales (agremiados y prestación de servicios) para asegurar que cumplen con las competencias técnicas requeridas por el hospital.

Estrategia de Desarrollo y Humanización (Fortalezas + Amenazas)

Objetivo: Mantener la competitividad y calidad del servicio mediante la capacitación continua bajo el enfoque de humanización.

- **Actividad 1:** Activar mecanismos de identificación y aprovechamiento de las

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 19 de 21

capacidades de los funcionarios dentro del marco del MIPG.

- **Actividad 2:** Implementar programas de capacitación técnica y en "Humanización de los servicios de salud" como pilar fundamental de la atención al usuario.
- **Actividad 3:** Asegurar la financiación de las actividades de bienestar e incentivos dentro del presupuesto asignado para la vigencia 2026, vinculándolas al desempeño organizacional.

PRESUPUESTO.

Identificación de fuentes de financiación de personal.

En esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el presupuesto anual de la entidad para la vigencia 2026.


Determinación de las medidas de cobertura para atender las necesidades.

Esta fase es el establecimiento de la medida que se debe agotar para poder atender las necesidades justificadas con el fin de lograr cubrir con el personal suficiente durante la vigencia 2026, sin tener que recurrir a improvisaciones.

CRONOGRAMA Y ESTRUCTURA DEL PLAN

Aunque no hay un cronograma formal, se establecen las etapas metodológicas y la vigencia del plan:

- Vigencia: Plan diseñado para la vigencia 2026.
 - Fases Metodológicas (Estructura de ejecución):
- ✓ **Análisis de Necesidades de Personal:** Análisis del estado actual de la planta,

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	Fecha:
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-007
		Versión: 01
		Página No: 20 de 21

distribución, provisión, y vacantes aprobadas.

- ✓ Análisis de Disponibilidad de Personal: Determinación de cantidad, perfil e información del personal vinculado, y las fuentes de financiación.
- ✓ Programación de Medidas de Cobertura: Determinación de las acciones (ingreso, ascenso, etc.) para atender las necesidades justificadas.
- ✓ Identificación Justificada de las Necesidades: Justificación de las necesidades de personal en las diferentes áreas o servicios

BENEFICIOS ESPERADOS:

- ✓ **Optimización del Desempeño:** Optimizar el desempeño organizacional mediante la adecuada proyección de las necesidades y el fortalecimiento de las capacidades.
- ✓ **Cumplimiento de Misión:** Contribuir activamente al cumplimiento de la misión institucional y a la generación de valor público.
- ✓ **Creación de Valor:** Buscar la máxima creación de valor para la organización, asegurando el nivel de conocimiento, capacidades y habilidades necesarias.
- ✓ **Mecanismo de Evaluación/Seguimiento:** La planificación del recurso humano debe hacer posible el seguimiento y actualización de sus previsiones.

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01		Actualización

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/Jefe Gestión TH Firma:	Fecha: 09/01/2026
--	--------------------------

— Salud Integral, Impacto Real —

<p>Actualizado por:</p> <p>Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARDO</p> <p>Cargo: Apoyo Prof. Talento Humano Agremiada</p> <p>Firma:</p>	<p>Fecha: 13/01/2026</p>
<p>Revisado por:</p> <p>Nombre: DIEGO FERNANDO MOMPOTES</p> <p>Cargo: Profesional Apoyo Planeación Agremiado</p> <p>Firma:</p>	<p>Fecha: 16/01/2026</p>
<p>Revisado por:</p> <p>Nombre: CHRISTHIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO</p> <p>Cargo: Asesor Jurídico Externo</p> <p>Firma:</p>	<p>Fecha: 20/01/2026</p>
<p>Aprobado por:</p> <p>Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ</p> <p>Cargo: Gerente</p> <p>Firma:</p>	<p>Fecha:</p>