



E.S.E. Hospital
**San Vicente
de Paúl** *Paipa
nos mueve*
Un Hospital que construimos todos

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

 E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos APOYO	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-002	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	01
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 1 DE 4				

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
22/01/2025	Elaboración de Documento	Elaboración de Documento	1

1. OBJETIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objetivo definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, 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. 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 E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

4. RESPONSABLES

Gerencia, Subgerencia y Líder de Talento Humano de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

5. SOPORTE LEGAL O DOCUMENTAL

Ley 909 DE 2004. En su numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 de artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señala que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Recursos Humanos.

 APOYO	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-002	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	01
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 2 DE 4				

Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las Entidades del estado dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos.

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:

- 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;
- 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;
- 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.

 E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos APOYO	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-002	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	01
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
			PÁG. 3 DE 4	

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.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

De acuerdo a los cargos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA”, conformada por un total de veintitrés (23) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

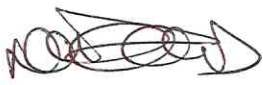
Denominación del Empleo	Nivel	Código	Grado	Numero de Cargos
Gerente	Directivo	085	17	1
Subgerente	Directivo	090	07	1
Control interno	Directivo	006	02	1
Medico General	Profesional	211	13	1
Medico Servicio Social Obligatorio	Profesional	217	13	1
Odontólogo	Profesional	214	13	2
Auxiliar Administrativo	Técnico	407	22	2
Técnico en Imágenes Diagnosticas	Técnico	323	20	1
Auxiliar Administrativo	Técnico	407	17	2
Auxiliar de Información en Salud	Técnico	407	15	2
Auxiliar de Enfermería	Asistencial	412	22	3
Auxiliar Consultorio Odontológico	Asistencial	412	18	1
Auxiliar de Laboratorio Clínico	Asistencial	412	18	1
Conductor	Asistencial	480	15	1
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	11	2
Celador	Asistencial	477	11	1
SUBTOTAL				23

 E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos APOYO	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-002	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	01
	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
			PÁG. 4 DE 4	

ANALISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

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

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.

Elaborado por: Yasmin Sánchez Moreno	Proceso: Líder de Gestión de Talento Humano	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Revisado Por: Nelly Nayibe Dallos Lara	Proceso: Líder Gestión de Calidad	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arcken Martínez	Proceso: Gerente	Fecha: 22/01/2025 Firma: 