
	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [1]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025 DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL “SAN ANTONIO” E.S.E**

**PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2023**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Roldanillo Valle del Cauca, Vigencia 2025**

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [2]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

## INTRODUCCIÓN


El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente). Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:


1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)<sup>1</sup>.

2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá al Ministerio de Salud y Protección Social concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [3]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [4]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025 DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

## 1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que el HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E., cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

## 2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

***“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.”***

Lo que se pretende con esta herramienta, es lograr consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

## 3. PLANTA DE PERSONAL

El HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E., cuenta con una planta de 114 cargos, creados con el Acuerdo 029 de diciembre 17 de 2024, de los cuales el 77.2% corresponden a cargos de Carrera Administrativa, el 3.5% a cargos de Libre Nombramiento y Remoción, el 8.8% a cargos de Periodo Fijo y el 10.5% a Trabajadores Oficiales.

TOTAL, EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	114
Carrera Administrativa	88

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> Nit: 891900343-6	PAGINA [5]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025 DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

Libre Nombramiento y Remoción	4
Periodo Fijo	10
Oficiales	12

### 3.1 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

La planta de personal del HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E., distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel asistencia con un 63.1%, del total de la planta:


NIVEL	CARGOS PLANTA
Directivo	3
Asesor	1
Profesional	32
Técnico	6
Asistencial	72
Total	114

### 3.2 Planta de personal provista

De los 114 empleos que componen la planta de personal del HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E., se encuentran provistos 102 empleos, lo que equivale a un 90.35% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2024 se encontraban vigentes 11 vacantes (9.64%).

### 3.3 Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. es el nivel asistencial con un 63.1%, seguido por el nivel profesional 28.07%, el nivel Técnico con un 5.26%, nivel directivo el 2.63% y el nivel asesor 0.87%.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [6]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

#### 4. Caracterización planta de personal provista

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los funcionarios de planta del hospital, arrojó los siguientes resultados:

##### a. Información general (Identificación de la planta global).

A manera general y de manera inicial es importante saber por cuantos funcionarios de cada una de los despachos está conformada la entidad es por ello que a continuación se relaciona la siguiente tabla (ver tabla 1.) en la que se indica el número de funcionarios los cuales hacen parte de la planta de la Administración de la entidad hospitalaria:

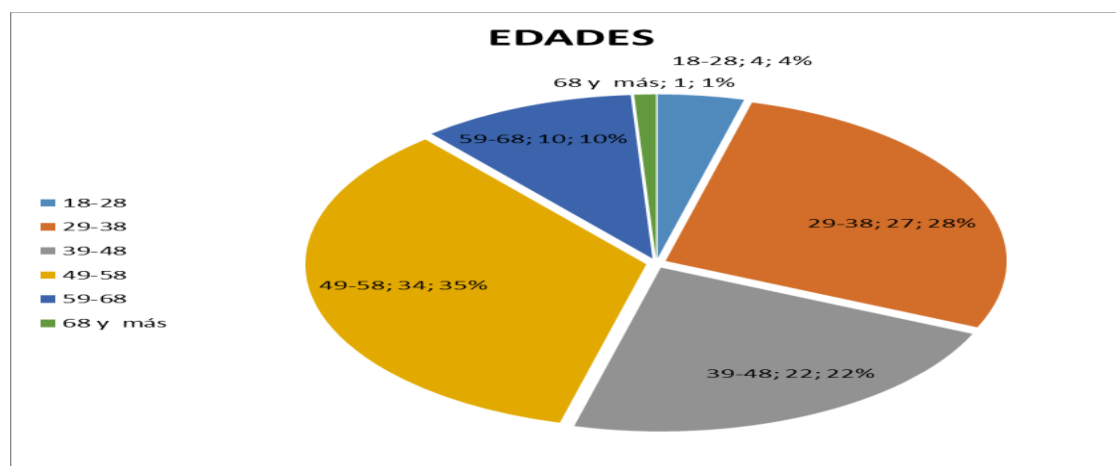
##### b. De las variables en estudio.


Partiendo de la base de datos del personal de planta, se ha pasado a hacer un seguimiento del resultado de las encuestas realizadas y por tal se inicia con un análisis cuántico de las edades de 114 funcionarios, en el cual se ha podido observar:

Que el rango de edades con mayor número de funcionarios es entre 49 y 58, representado con 98 funcionarios correspondientes al 35%. (Ver grafica 2)

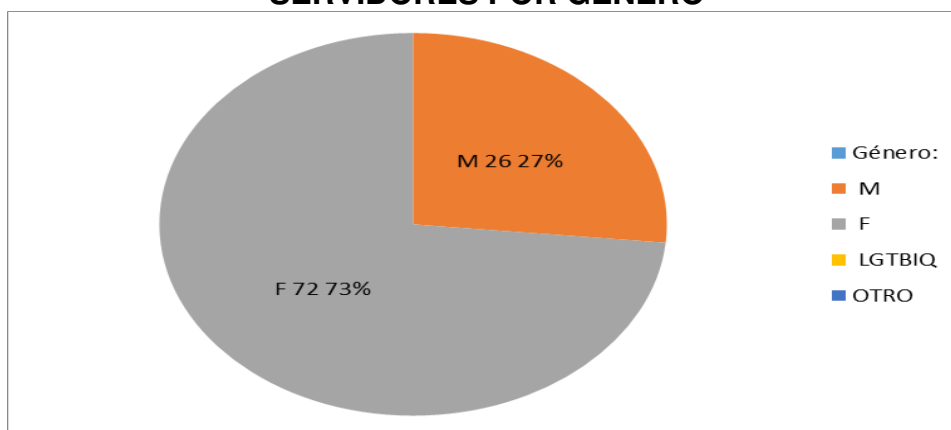
**Grafica No. 2**

#### **PERSONAL DE PLANTA DEL HOSPITAL POR EDADES**



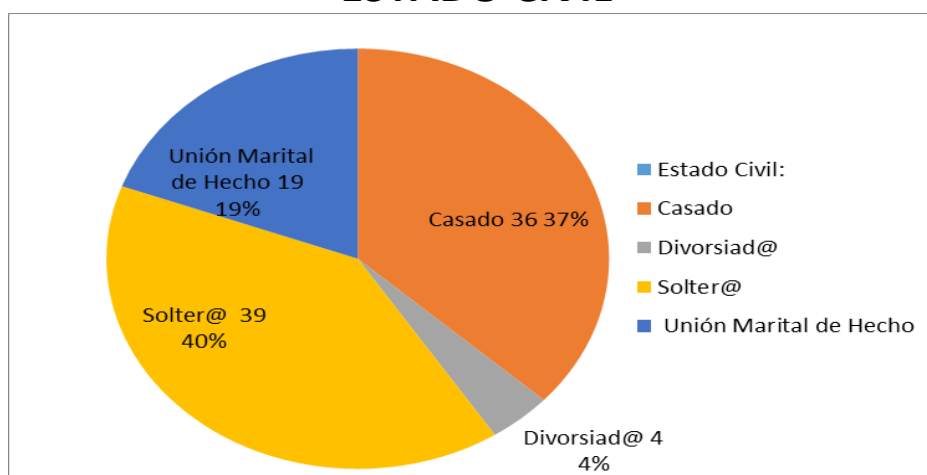
	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [7]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:


**Grafica No. 3**  
**SERVIDORES POR GENERO**



Se observa que los servidores públicos se clasifican por género así: el 73% son de género femenino y el 27% de género masculino.

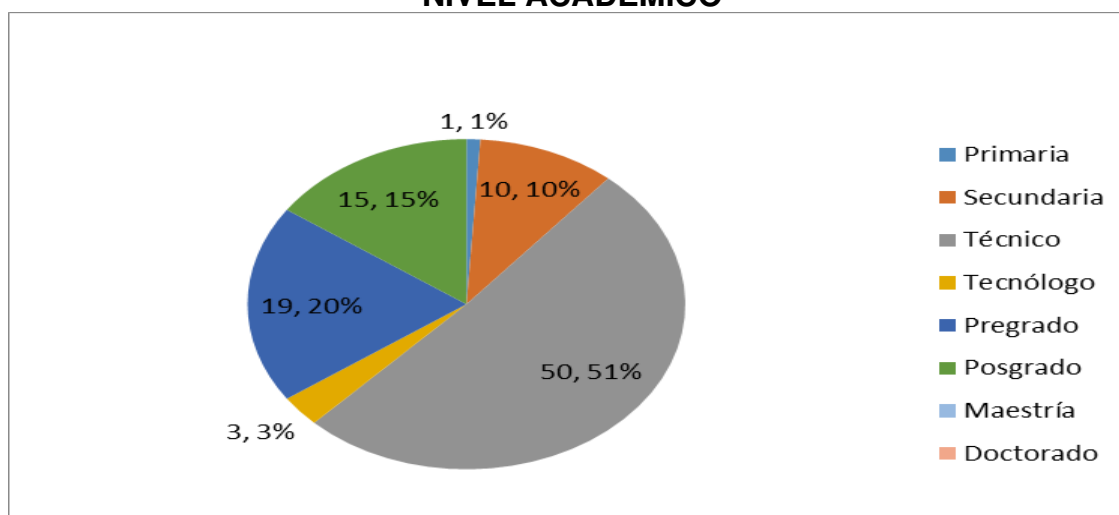
**Grafica No. 4**  
**ESTADO CIVIL**



	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [8]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

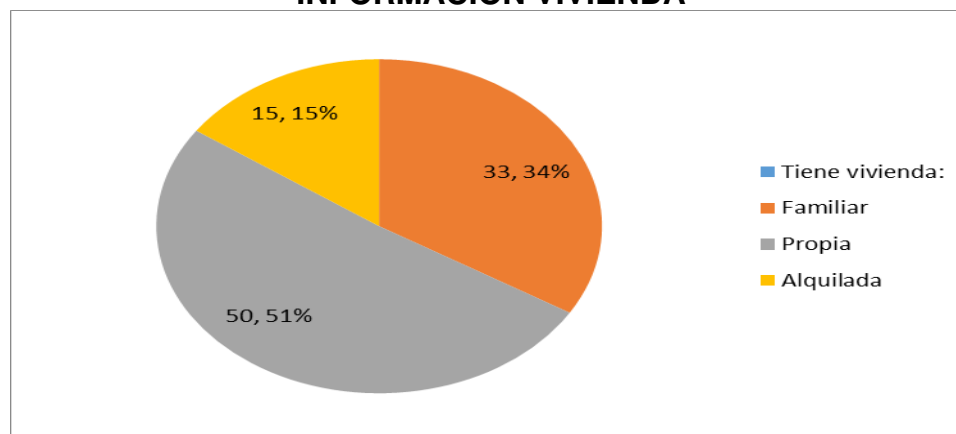
Se puede evidenciar lo siguiente que la mayor tendencia es soltera con un porcentaje 40% del total de encuestados seguida de 37% que son casados.

**Grafica No. 5**  
**NIVEL ACADEMICO**




Se evidencia que el 54% de los servidores públicos son técnicos y que tan solo el 1% no tiene la secundaria.

**Grafica No. 6**  
**INFORMACION VIVIENDA**





	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [9]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

Se puede constatar que los servidores públicos tienen vivienda así:

- 51% Casa Propia
- 34% Casa Familiar
- 15% Casa Alquilada

## 5. Ausentismo

Concepto Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Licencia No Remunerada	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1
No. Servidores Incapacidad Mensual	10	18	13	16	18	22	10	10	32	14	12	12
Permisos Remunerados	4	12	12	14	4	6	10	12	1	5	8	12

## 6. Determinación de la viabilidad presupuestal

El área de Presupuesto, efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar, la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

## 7. Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

## 8. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO</b> <b>E.S.E.</b> <b>ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900343-6</b>	PAGINA [10]
	<b>PLAN PREVISION RECURSOS HUMANOS 2025</b> <b>DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:

## 9. Retiros de servidores en el 2024

Retiros de Servidores en el 2024 - Pensionados											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0

Original Firmado

**MAURICIO SALDARRIAGA VINASCO**  
Gerente

Original Firmado

**OSCAR ORLEY ROMERO ARIAS**  
Talento Humano