



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PASTO SALUD E.S.E

NIT.900091143-9

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO
ENERO 2025

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	2

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO
DE PASTO SALUD E.S.E

ACTUALIZADO POR:

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO
2025

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	3

TABLA DE CONTENIDO

	PAG
RESOLUCIÓN DEL 27 DE ENERO DE 2025	3
CONTROL DE CAMBIOS	4
INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVOS	8
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
4. RESPONSABLES	10
5. METODOLOGÍA	11
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
7. GLOSARIO	40
BIBLIOGRAFÍA	42

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	4

	RESOLUCIONES			
	VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062
GERENCIA				

RESOLUCIÓN No. 082
27 de enero de 2025

"Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E para la vigencia 2025"

El Gerente en uso de sus atribuciones legales y en especial a las conferidas por el Acuerdo 004 de 2006 emanado del Concejo Municipal de Pasto, Ley 1753 de 2015, Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 909 de 2004, se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia del talento humano y se dictaron otras disposiciones.

Que el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Que los literales a y b del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la ley 909 de 2004 señalan que las entidades, a través de las Unidades de Personal o quinees hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Talento Humano.

Que el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo 1, adiciona entre otros el artículo 2.2.22.3.14 al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan de Previsión de Talento Humano.

Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web de la entidad.

Que mediante Acta del 27 de enero de 2025, se revisó y aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, el Plan de Previsión de Talento Humano.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	5

	RESOLUCIONES			
	VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062
GERENCIA				

Que de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2025, el cual constituye instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, para la vigencia 2025, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO.-** El Plan de Previsión de Talento Humano será implementado de acuerdo con el análisis técnico y presupuestal necesario propendiendo por la no afectación en el funcionamiento de la Entidad.
- ARTÍCULO TERCERO.-** El Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, podrá ser actualizado teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad y/o cambio en la situación de talento humano de la Entidad, en aras a garantizar una mejor prestación del servicio.
- PARÁGRAFO.-** Las modificaciones y adecuaciones que requieran se insertarán directamente y se remitirán para su publicación.
- ARTÍCULO CUARTO.-** Publicar el Plan de Previsión de Talento Humano en la página web de la Entidad, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.
- ARTÍCULO QUINTO.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN
Gerente

Proyecto: Angela Daniela Rodríguez Goyes/ Asesora Talento Humano 
Revisó: Kelly Guancha Mejía/ Jefe Oficina Asesora Jurídica

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	6

CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.
M: Modificación de del documento
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS					Acto Administrativo de Adopción
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
12.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2024, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Acto administrativo
11.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2024, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Acto administrativo
10.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2023, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Acto administrativo
9.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 0075 del 25 de enero de 2022
8.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2021, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 0054 del 28 de enero de 2021
7.0	Actualización al Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2020, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 17 Ley 909 de 2004.	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 094 del 29 de enero de 2020
6.0	Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. vigencia 2019		X		Por requerimientos normativos	José Luis Riascos Caicedo	N/A

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	7

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los empleados, determinando las necesidades, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de personal, enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional como carta de navegación de Pasto Salud E.S.E.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E para la vigencia del 2025, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano, que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad.

El plan de previsión de Talento Humano se encuentra íntimamente ligado con el plan anual de vacantes, ya que los dos son instrumentos que permiten la planeación del recurso humano, debido a que los dos permiten visualizar y planear las vacantes existentes y las que en un futuro puedan existir.

Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, determinando las medidas de ingreso de costos de contar con estos empleados y presupuesto asignado.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	8

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra regulado en la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

En su artículo 14 señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En ese orden, 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 anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- i. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes derivadas del ejercicio de sus competencias el cual se realiza mediante análisis de necesidades de personal.
- ii. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, la cual se realizará mediante un análisis de disponibilidad de personal.
- iii. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, el cual se realizará mediante de fuentes de financiación de personal.

De igual forma el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala *“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.”*

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	9

Aunado a lo anterior, para el desarrollo del presente Plan de Previsión del Talento Humano vigencia 2025, se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

- Guía DAFP Planeación de los Recursos Humanos *“Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación”*.
- Guía DAFP *“Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”*.
- Ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”*
- Decreto 1083 de 2015 *“Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 648 de 2017, *“Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”* en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	10

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los requerimientos de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal para la vigencia 2025, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano, con base en los servicios a ofertar, los estándares adoptados por la entidad y el estudio de cargas elaborado.
- Determinar la disponibilidad del talento humano de Pasto Salud E.S.E, con el fin de atender las necesidades derivadas de la prestación de servicios de salud.
- Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano de Pasto Salud E.S.E.
- Estimar los costos del talento humano de Pasto Salud E.S.E, y aseguramiento de su financiación.
- Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	11

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano da cubrimiento a la provisión de las necesidades de personal, y por tanto será de aplicación a todos los procesos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	12

4. METODOLOGÍA

Plan de Previsión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Conforme a ello, las fases definidas fueron las siguientes:

FASE 1: Identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano.

FASE 2: Análisis de disponibilidad del talento humano.

FASE 3: Identificación de medidas de cobertura.

FASE 4: Identificación de fuentes de financiación.

Es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas.

FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE TALENTO HUMANO

La previsión del Talento Humano parte de la planificación de las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; es un proceso mediante el cual la empresa determina en base a sus necesidades actuales el número de personal (cuantitativo) y la cualificación que éstos han de presentar (cualitativo). Tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos van unidos, ya que la planificación no sólo debe prever la cuantía de personal necesario sino también las características que deben reunir.

El Asesor del Grupo de Gestión de Talento Humano es el responsable de coordinar el recurso humano de Pasto Salud E.S.E y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación del grupo directivo. Así se realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cuantitativos y cualitativos para el logro de las metas institucionales de la entidad.

Necesidades cualitativas de Talento Humano

Pasto Salud E.S.E, es una entidad en continuo crecimiento la cual, para cumplir los fines propuestos, tiene que contar con el apoyo de diverso personal en los procesos tanto misionales como de apoyo, los cuales se articulan para llevar a cabo la gestión de la entidad. Advirtiendo que los procesos de apoyo son transversales a los demás, toda vez que son los que se requieren para prestar los servicios que desarrolla la institución.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	13

La empresa cuenta con una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Las necesidades cualitativas se refieren al perfil que debe tener el personal necesario, para el cumplimiento de las metas institucionales; éstas se plasman en el perfil del cargo establecido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, detallando la formación básica, experiencia y competencias requeridas:

PLANTA FIJA	
NIVEL	CARGO
DIRECTIVO	Gerente
	Jefe de Oficina
	Secretaria General
	Subgerente Financiero y Comercial
	Subgerencia Salud e Investigación
	Director Operativo de Red
ASESOR	jefe de Oficina Asesora
	Asesor de Talento Humano
PROFESIONAL	Profesional Especializado Salud
	Tesorero General
	Almacenista General
	Profesional Universitario
	Profesional Universitario
	Profesional Universitario
	Médico General Tiempo Completo
	Enfermero /a
Enfermero	
TÉCNICO	Técnico operativo
	Técnico Administrativo
	Técnico operativo
	Técnico operativo
	Técnico Área Salud
ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud Enfermería
	Secretario Ejecutivo
	Auxiliar Área Salud Odontología
	Secretaria
	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar Área Salud
	Conductor
	Conductor ambulancia

PLANTA TEMPORAL	
NIVEL	PERFIL
PROFESIONAL	Médico General Urgencias
	Médico General (36 Horas)
	Odontólogo (36 Horas)
	Profesional Universitario
	Profesional Universitario área de la salud
	Enfermero /a
TÉCNICO	Enfermero (36 Horas)
	Profesional Universitario área de la salud
	Técnico operativo
ASISTENCIAL	Técnico Área Salud
	Técnico Administrativo
	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar Área Salud
	Secretaria
	Auxiliar Administrativo

Por otra parte, teniendo en cuenta que el objeto social de Pasto Salud E.S.E es la prestación de los servicios de salud en el primer nivel de complejidad, se requiere de personal que desarrolle actividades relacionadas con el servicio integral de limpieza (aseo, desinfección general, lavandería de ropa hospitalaria, entre otros) en las instalaciones de la Empresa (Sede Administrativa y 22 sedes).

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	14

De igual forma, siendo conscientes que el derecho a la vida constituye un valor supremo y es una de las garantías constitucionales absolutas, es indispensable que Pasto Salud E.S.E propenda por la seguridad en sus instalaciones, garantizando que todos los servicios que se presten en las 22 sedes y sede administrativa de la empresa, cuenten con vigilancia y seguridad que permitan la protección de quienes asisten en forma ambulatoria a consulta, de los pacientes que se encuentran hospitalizados y el personal que labora. Es por ello que se requiere de personal que desarrolle actividades relacionadas con el servicio de vigilancia y seguridad privada en las instalaciones de la Empresa (Sede Administrativa y 22 sedes).

Necesidades cuantitativas de Talento Humano

La previsión de las necesidades cuantitativas del Talento Humano hace referencia al número de personal necesario, de acuerdo a los perfiles identificados, para atender las necesidades de la entidad. Para llevar a cabo este análisis, se tiene como marco de referencia aspectos como la estructura organizacional de la empresa, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y la planta actual de cargos.

Pasto Salud E.S.E, a través de su red de veintidós (22) sedes organizadas en cuatro redes operativas (Red Norte, Red Sur, Red Oriente y Red Occidente), está en capacidad de prestar servicios de salud de baja complejidad, por medio de servicios habilitados según el Registro de Prestadores de Servicios de Salud (REPS), servicios que se prestan de forma integral: Consulta Médica General, Consulta Odontológica e Higiene Oral, Consulta de Enfermería, Psicología, Nutrición, Hospitalización, Urgencias, Atención del Recién Nacido, Laboratorio Clínico (Toma y procesamiento de muestras), Imagenología (Ecografías, Rayos X), Rayos X, Odontológicos, Lectura de Citologías, Lectura de Baciloscopias, Colposcopia, Crecimiento y Desarrollo, Detección de Alteraciones del Joven, Control Prenatal, Adulto Mayor, Planificación Familiar, Agudeza Visual, Salud Oral, Toma de Citologías, Vacunación (Intramural y Grupo Extramural), Servicio Farmacéutico.

Así se identifica el siguiente personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas de Pasto Salud E.S.E, clasificado por nivel y discriminado por red de servicio:

TOTAL PERSONAL REQUERIDO	
NIVEL	CARGOS POR NIVEL
Directivo	11
Asesor	4
Profesional	333
Técnico	52
Asistencial	470
Vigilancia	55
Servicios Generales	52
TOTAL	977

	SEDE ADMINISTRATIVA	RED NORTE	RED SUR	RED ORIENTE	RED OCCIDENTE
NIVEL	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel
Directivo	7	1	1	1	1
Asesor	4	0	0	0	0
Profesional	79	62	78	62	52
Técnico	18	6	9	9	10
Asistencial	58	101	123	96	92
Vigilancia	4	12	17	10	12
Servicios Generales	2	11	17	10	12
TOTAL	172	193	245	188	179

FASE 2: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DEL TALENTO HUMANO

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que Pasto Salud E.S.E está haciendo de la misma.

Para garantizar el funcionamiento del esquema organizacional, Pasto Salud E.S.E cuenta con una planta de personal, la cual ha ido variando de acuerdo al crecimiento y las necesidades de la entidad y de la población objeto de atención.

La planta actual de Pasto Salud E.S.E esta soportada en el Acuerdo 010 del 19 de septiembre de 2024 y el Acuerdo No. 019 del 18 de diciembre de 2024 con un número de cargos en planta de 545, de ellos 397 401 son cargos de la planta temporal que son renovados a través de acto administrativo por la Junta Directiva de la entidad, actualmente con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

PLANTA FIJA

La planta fija de personal de Pasto Salud E.S.E, en la actualidad se encuentra conformada por 146 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción, de periodo, oficiales y temporal; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo 010 del 19 de septiembre de 2024.

PLAN DE CARGOS PLANTA FIJA						
NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	No. CARGOS	CARGOS POR NIVEL	PORCENTAJE POR NIVEL
DIRECTIVO	85	Gerente	16	1	11	8%
	6	Jefe de Oficina	12	3		
	54	Secretaria General	12	1		
	90	Subgerente Financiero y Comercial	12	1		
	90	Subgerencia de Salud e Investigación	12	1		
	9	Director Operativo de Red	11	4		
ASESOR	115	jefe de Oficina Asesora	14	3	4	3%
	105	Asesor de Talento Humano	13	1		
PROFESIONAL	242	Profesional Especializado área de la Salud	17	3	66	45%
	201	Tesorero General	15	1		
	215	Almacenista General	15	1		
	219	Profesional Universitario	15	7		

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	17

	219	Profesional Universitario	13	8		
	219	Profesional Universitario	11	19		
	211	Médico General Tiempo Completo	15	14		
	214	Odontólogo Medio Tiempo	14	3		
	243	Enfermero /a	13	6		
	243	Enfermero	11	4		
TÉCNICO	314	Técnico operativo	11	1	11	8%
	367	Técnico Administrativo	10	4		
	314	Técnico operativo	9	3		
	314	Técnico operativo	7	2		
	323	Técnico Área Salud	7	1		
ASISTENCIAL	412	Auxiliar Área Salud Enfermería	11	16	35	37%
	425	Secretario Ejecutivo	11	1		
	412	Auxiliar Área Salud Odontología	9	3		
	440	Secretaria	8	7		
	407	Auxiliar Administrativo	7	6		
	412	Auxiliar Área Salud	6	1		
	480	Conductor	1	1		
ASISTENCIAL		Conductor ambulancia/ unidad móvil	1	19	19	
TOTAL					146	100%

PLANTA TEMPORAL

La planta temporal de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en la actualidad se encuentra conformada por 399 empleados distribuidos en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos temporales; lo anterior teniendo en cuenta la última prórroga de la planta temporal llevada a cabo mediante Acuerdo No. 20 del 19 de diciembre de 2024.

PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL						
NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	N° CARGOS	CARGOS POR NIVEL	PORCENTAJE POR NIVEL
PROFESIONAL	211	Médico General Urgencias	9	26	146	36%
	211	Médico General (36 Horas)	8	54		
	214	Odontólogo (36 Horas)	7	22		
	219	Profesional Universitario	8	1		
	237	Profesional Universitario área de la salud	8	1		
	237	Profesional Universitario área de la salud	4	11		

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	18

	243	Enfermero /a	4	22		
	243	Enfermero (36 Horas)	2	8		
	237	Profesional Universitario área de la salud (36 horas)	2	1		
TÉCNICO	314	Técnico operativo	4	5	30	8%
	323	Técnico Área Salud	4	20		
	367	Técnico Administrativo	4	2		
	323	Técnico Área Salud	5	3		
ASISTENCIAL	407	Auxiliar Administrativo	2	37	223	56%
	412	Auxiliar Área Salud	2	155		
	440	Secretaria	2	5		
	407	Auxiliar Administrativo	1	26		
TOTAL					399	100 %

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza la disponibilidad de los empleos de planta fija, temporal y trabajadores oficiales, en las diferentes sedes y sede administrativa de Pasto Salud E.S.E:

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL PASTO SALUD E.S.E					
NIVEL	No. Total Cargos	No. Cargos provistos	No. Cargos vacantes	No. Cargos requeridos	Diferencia
Directivo	11	11	0	11	0
Asesor	4	4	0	4	0
Profesional	212	173	39	333	-160
Técnico	41	37	4	52	-15
Asistencial	277	256	21	470	-214
Vigilancia	0	0	0	55	-55
Servicios Generales	0	0	0	52	-52
TOTAL	545	481	64	977	-496

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	19

SEDE ADMINISTRATIVA

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	7	7	0
Asesor	4	4	0
Profesional	79	40	-39
Técnico	18	10	-8
Asistencial	58	34	-24
Vigilancia	4	0	-4
Servicios Generales	2	0	-2
TOTAL	172	95	-77

RED NORTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	62	30	-32
Técnico	6	5	-1
Asistencial	101	60	-41
Vigilancia	12	0	-12
Servicios Generales	11	0	-11
TOTAL	193	96	-97

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	20

RED SUR

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	78	42	-36
Técnico	9	8	-1
Asistencial	123	69	-54
Vigilancia	17	0	-17
Servicios Generales	17	0	-17
TOTAL	245	120	-125

RED ORIENTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	62	30	-32
Técnico	9	7	-2
Asistencial	96	37	-59
Extramurales	0	0	0
Vigilancia	10	0	-10
Servicios Generales	10	0	-10
TOTAL	188	75	-113

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	21

RED OCCIDENTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	52	31	-21
Técnico	10	7	-3
Asistencial	92	56	-36
Extramurales	0	0	0
Vigilancia	12	0	-12
Servicios Generales	12	0	-12
TOTAL	179	95	-84

Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al tipo de vinculación, se observa que un 6,7% están inscritos en el registro público de carrera administrativa, un 3,8% de libre nombramiento y remoción y se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento temporal con un 62,6 % y nombramiento provisional con un 11%. Además un 0,4% de empleados por periodo.

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

Por otro lado, el personal de planta temporal se identifica un total de 399 empleos de los cuales al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales y técnicos de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	22

FASE 3: IDENTIFICACIÓN MEDIDAS DE COBERTURA

Para ofrecer estos servicios, resulta prioritario el fortalecimiento de la capacidad instalada, especialmente desde el punto de vista del recurso humano, a través del cual se debe buscar la humanización en los servicios en cada atención de salud que brinde a sus usuarios.

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024; para lo cual una vez se identifiquen las necesidades y analizando la disponibilidad interna de personal, el Asesor del Grupo de Gestión de Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que Pasto Salud E.S.E presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de empleados en determinados cargos.
2. Que el déficit obedezca a que los empleados que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas o por que se tiene personal que labora en determinada área no cumple con las habilidades y conocimientos requeridos para el cargo.
4. Que se presenten excesos de recursos humanos.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

Como resultado, una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

MECANISMOS INTERNOS

En caso de déficit, Pasto Salud E.S.E podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	23

cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

2. Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
3. Manejo de situaciones administrativas como: Encargos, Comisión, entre otras.
4. Creación dentro la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.
5. En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia.

PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2025.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

Encargo: será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán previéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

PROVISIÓN DE VACANCIAS EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL.

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, en su momento procederá, a proveer los cargos de la planta de personal temporal que estén en vacancia definitiva,

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	24

de conformidad a lo preceptuado por la CNSC en concepto PQR N° 201807160087, el cual manifiesta que de acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 2.2.1.2.6 del Decreto 1083 de 2015, Para la provisión de los empleos de carácter temporal se deberá dar aplicación al procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004. En caso de no existir lista de elegibles, el empleo deberá ser provisto, de manera preferencial, con el personal que reúna los requisitos y que esté desarrollando mediante una forma de vinculación diferente, tales funciones, actividades o proyecto. Razón por la cual se prioriza para la contratación a aquel personal que estuvo vinculada a la empresa mediante contratación de prestación de servicios y/o contratada a través de empresas de tercerización de empleo

MECANISMOS EXTERNOS

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN

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 2025.

De conformidad con el Acuerdo del 18 de diciembre de 2024 *“Por el cual se hace la desagregación del presupuesto de ingresos y gastos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, para la vigencia fiscal 2024”*, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal Fija y Planta Temporal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente y servicios indirectos son las siguientes

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	25

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La planeación y gestión del talento humano de la Empresa Pasto Salud E.S.E, está orientada a que la provisión del personal sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad.

Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuentes de Información.
Provisión del Talento Humano requerido	Número de personas disponibles (vinculado)/Número de personas necesarias (requerido) *100	≥ 80%	Porcentaje	Anual	Plan de Previsión de Talento Humano, Plan de Vacantes de Pasto Salud E.S.E

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	26

7. GLOSARIO

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)

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, aquellos 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”.*

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

Gestión del Talento Humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	27

aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Provisión: se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	28

8. BIBLIOGRAFIA

- LEY 909 DE 2004
- Decreto Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto Reglamentario 648 de 2017
- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional- Pasto Salud E.S.E.
- Lineamientos para la elaboración del Plan de previsión de Vacantes- DAFP

Fin del documento.

ACTUALIZADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
Asesora Talento Humano

REVISADO POR:

LEIDY MAGALY BENAVIDES BASTIDAS
Secretaria General

APROBADO POR:

DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN
Gerente