

RESOLUCIÓN 025
(Enero 21 del 2026)

“Por medio de la cual se establecen y adoptan los programas y los planes institucionales y estratégicos de la ESE Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2026”

El Gerente de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo (P), en ejercicio de sus facultades legales en especial las conferidas por la Ley 100 de 1993, ley 1438 de 2011 y el Decreto Departamental No. 00102 del 27 de marzo de 2024, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 establece que toda entidad del estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia deberá publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, el cual comprende objetivos, estrategias, las metas, los responsables.

Que la Circular Externa de la Superintendencia de Salud N° 009 de 2015 establece que el Director o Gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar la información requerida en los numerales 9 y 10, que se debe presentar el Plan de Acción y los avances de ejecución a los que se refiere el artículo N° 74 de la Ley 1474 de 2011.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, , de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar , adoptar y publicar en su respectiva página web a 31 de enero los siguientes planes: 1. Plan de acción Institucional o Plan Operativo Anual, 2. Plan Institucional de archivos, 3. Plan Anual de Vacantes; 4. Plan de Previsión del Talento Humano; 5. Plan Estratégico de Talento Humano; 6. Plan de Incentivos Institucionales; 7. Plan anual de Adquisiciones; 8. Plan Institucional de Capacitación; 9. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 10. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano; 11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 12. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información; 13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento

estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que a la fecha actual están debidamente formulados y presentados los diferentes Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2026 por cada uno de los líderes de proceso y de apoyo, indicados en el numeral precedente.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar los Planes Institucionales para la vigencia 2026, los cuales se constituyen en instrumentos de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jimenez del Municipio de Puerto Caicedo (P).

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR los programas y planes institucionales de la E.S.E Hospital Alcides Jimenez para la vigencia 2026, contenido en los documentos anexos a la presente Resolución y del cual forman parte integral los siguientes planes anuales:

1. Plan de Acción Institucional o Plan Operativo Anual
2. Plan Institucional de Archivo
3. Plan Anual de Vacantes



E.S.E HOSPITAL
ALCIDES JIMÉNEZ
Cuidamos tu salud con vocación y compromiso

E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ
Cuidamos tu salud con vocación y compromiso
NIT. 846.001.669-0

FORMATO DE RESOLUCIONES INSTITUCIONAL
Código: AD-PL-002-F-007
Versión: 3

4. Plan de Previsión del Talento Humano
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Incentivos Institucionales
7. Plan Anual de Adquisiciones
8. Plan Institucional de Capacitación
9. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
10. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
12. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR Integrar y publicar en la página Web de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez los Programas y Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2026, mismos que fueron ya relacionados en el Art.1 del presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO: la presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo Putumayo, a los veintiún (21) días del mes de enero de Dos mil veintiséis (2026).

ESTEBAN LOPEZ BURBANO
Gerente E.S.E Hospital Alcides Jiménez

Elaboró	Herman Libardo Tez Jaramillo	Profesional de Planeación	
Revisó	Diego Fernando Solarte Narváez	Asesor Jurídico	



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

VERSION: 06
CODIGO: AD-PL-002

FECHA DE ACTUALIZACION
15 de Enero de 2026

Página 1 de 17

PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2026 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ

	ELABORO	REVISO	APROBO
NOMBRE	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO	APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE	GERENTE
FECHA	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026
FIRMA			
"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".			

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACION
1	04-01-2021	Creación	NATHALY MENESES Aux. Talento Humano
2	03-01-2022	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
3	02-01-2023	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
4	15-01-2024	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
5	15/01/2025	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano
6	15/01/2026	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT: 846.001.669-0	VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
		Página 2 de 17	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. TERMINOS Y DEFINICIONES.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL.....	5
7. MARCO NORMATIVO.....	6
8. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	6
8.1 POLÍTICA DE PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO.....	6
8.1.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO.....	7
8.1.2 ASIGNACIÓN SALARIAL Y AJUSTES A LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
8.2 POLÍTICA DE INGRESO.....	8
8.2.1 SELECCIÓN.....	8
8.2.2 VINCULACIÓN.....	8
8.3 POLÍTICA DE GESTIÓN.....	8
8.3.1 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	8
8.3.2 ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	9
8.3.3 CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE TALENTO HUMANO.....	10
8.4 POLÍTICA DE DESARROLLO.....	11
8.4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	11
8.4.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	11
8.4.3 ESTÍMULOS.....	12
8.4.4 CONVIVENCIA LABORAL.....	12
8.4.5 SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL.....	13
8.5. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN.....	13
9. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	14
10. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	14
10.1. CÁLCULO Y PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS NECESARIOS:.....	14
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	17

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

FECHA DE
ACTUALIZACION
15 de Enero de 2026

Página 3 de 17

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ

1. INTRODUCCION.

Dando cumplimiento al artículo 17 de 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." Donde quedo establecido que las entidades públicas deberán elaborar y actualizar anualmente sus planes de previsión del Talento Humano. En este documento se debe incluir el cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la respectiva vigencia, y la estimación total de los costos de personal que se requiera así como el aseguramiento de su financiación. De igual manera, es deber de la entidad, mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones. El Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices establecidas en la normatividad vigente, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Acorde a lo esbozado anteriormente, se establecieron dos etapas para dar cumplimiento a la formulación del plan, las cuales se detallan a continuación:

- Análisis de necesidades y de disponibilidad de personal.
- Identificación de fuentes de financiación de personal. Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la planta de personal vigente aprobada a 1º de enero de 2026, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ N.º 846 001 669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
			Página 4 de 17	

2. OBJETIVOS.

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez a 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.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los servicios que presta la Entidad Hospitalaria.
- Identificar las diferentes formas para proveer las necesidades de personal para la respectiva vigencia
- Cuantificar el estimativo de los costos de personal y su respectivo aseguramiento para realizar la financiación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente documento aplica para los funcionarios de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez.

4. RESPONSABLES.

La aplicación del presente documento corresponde a las siguientes áreas:

- Gerencia.
- Subgerencia General
- Encargado de Talento Humano.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ Nº. 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 5 de 17	

5. TERMINOS Y DEFINICIONES

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 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, 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.

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. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Gestión del Talento Humano: Se trata del 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 necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro.

6. MARCO CONCEPTUAL

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, estableció como un deber de las Unidades Funcionales de Personal o quien haga sus veces en las entidades públicas, llevar a cabo el estudio, la formulación y actualización anual del Plan de Previsión de Talento Humano, el cual debe fundamentarse en el siguiente contenido:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades en el corto, mediano y largo plazo, derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para cada vigencia, teniendo en cuenta el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y/o mantenimiento y retiro).

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
			Página 6 de 17	

7. MARCO NORMATIVO

- 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".
- Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".
- Decreto 612 de 2018, "Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la "Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento", expedido el 13 de agosto de 2019.

8. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, se compromete con la protección y mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que presta sus servicios en la entidad, incorporando los principios establecidos en el Código de Integridad, respetando la naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la gestión de la oficina de talento humano, la cual es responsable de desarrollar las políticas establecidas para el manejo de personal, de acuerdo con la caracterización de los procesos y procedimientos, acorde a los siguientes lineamientos:

8.1 POLÍTICA DE PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT 8460091669-0	VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
		Página 7 de 17	

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área encargada del talento humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direcccionamiento Estratégico del Hospital.

8.1.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO

En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al talento humano, deben aplicarse los criterios de austeridad y racionalidad del gasto. Cada año el área encargada del talento humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de personal de acuerdo con los siguientes factores:

- Análisis de disponibilidad de personal.
- Diseño y análisis de puestos de trabajo
- Caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la entidad, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente el área de talento humano elabora los planes de previsión de talento humano. Todas las dependencias de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.

8.1.2. ASIGNACION SALARIAL Y AJUSTES A LA PLANTA DE PERSONAL.

Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal de la Entidad, se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, las reformas de la planta de personal deberán motivarse, en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y estar fundamentadas en estudios técnicos que así lo demuestren. La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, el mercado laboral y la política salarial del gobierno nacional.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 06 CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026
		Página 8 de 17

8.2 POLÍTICA DE INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el encargado de talento humano verificara que el personal a contratar acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad Hospitalaria.

8.2.1 SELECCIÓN

Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida que incluye la verificación de requisitos y legalidad de títulos, entre otros.

8.2.2 VINCULACIÓN

La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.

La vinculación se realiza mediante acto administrativo (resolución) y acta de posesión juramentada ante la gerencia del Hospital. Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general, entrenamiento específico en el puesto de trabajo y reinducción (cuando fuere necesario).

8.3 POLÍTICA DE GESTIÓN

El encargado de talento humano orientará y apoyara al personal al cumplimiento de las normas y directrices vigentes aplicables en materia de talento humano; integrando a todos los miembros de la organización con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales.

8.3.1 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

La oficina encargada de talento humano es la responsable de hacer seguimiento y control permanente de la asistencia del personal, a fin de realizar los reportes y las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias y permisos, así mismo debe elaborar el plan anual de vacaciones para ejecutarse en la vigencia. La jornada laboral establecida para todos los servidores públicos es de cuarenta y cuatro horas semanales, con un horario de obligatorio cumplimiento,

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT: 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
			Página 9 de 17	

Para el personal que no labora por el sistema de turnos es de 7.00 a.m. a 12.00 m. y de 2.00 p.m. a 6.00 p.m. de lunes a jueves; los días viernes será de 7.00 a.m. a 12.00 m. y de 2.00 p.m. a 5.00 p.m.

Para el personal que labora por el sistema de turnos será de acuerdo con las necesidades del servicio y horarios de atención. No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales; sin embargo, en eventos especiales se podrá autorizar un horario diferente al establecido, proyectando un acto administrativo (resolución de cambio de horario) emitido por la Gerencia de la Entidad.

Los cambios de turno deben ser justificados, concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización y reportar la novedad al jefe de talento humano, los cambios deben realizarse entre el personal que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mínimo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar más de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional ni trabajo suplementario.

Al inicio de cada vigencia fiscal y cuando se deba de vincular personal a través de las diferentes modalidades de contratación, se deberá solicitar los respectivos documentos según las listas de chequeo establecidas por la entidad para cada profesión.

8.3.2 ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES

Para la administración y archivo de las Historias Laborales, la oficina encargada de talento humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.

- La producción está relacionada con cada uno de los tipos documentales que se reciben y van a conformar el expediente.
- El procedimiento de organización consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la Historia Laboral y la elección del método para la ordenación de dichos documentos.
- La recuperación entendida como la implementación de medios manuales o automatizados que permitan la oportuna localización de los expedientes.
- La consulta de las Hojas de Vida debe realizarse en el área encargada de talento humano con el acompañamiento de la auxiliar administrativa de la oficina y teniendo en cuenta el nivel de acceso,

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jimenez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ
NIT: 846.001.669-0

VERSION: 06
CODIGO: AD-PL-002

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

FECHA DE
ACTUALIZACIÓN
15 de Enero de 2026

Página 10 de 17

personas o entidades que eventualmente podrían acceder a la información conforme a la política de confidencialidad de los registros.

- El préstamo de los expedientes de Historias Laborales se hará únicamente al Gerente, Subgerentes y al Asesor Jurídico Externo; por medio de oficio y realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.
- Los expedientes de Historias Laborales no podrán ser retiradas de la institución ni trasladadas de una instalación a otra, salvo la custodia del jefe de oficina encargada de talento humano para inspecciones oculares requeridas por un juzgado o un Ente de Control.
- Los expedientes de Historias Laborales por reunir datos personales son de acceso reservado y reposan en el archivo de la oficina de talento humano.
- Los tiempos de conservación y retención y las formas de destinación final serán los que se establezcan en el respectivo procedimiento que se establece en las Tablas de Retención Documental de la Entidad.

8.3.3. CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE TALENTO HUMANO

La responsabilidad y custodia de las hojas de vida e Historias Laborales está a cargo de la oficina encargada de talento humano, esta debe proteger la reserva, el respeto por el derecho a la intimidad y al habeas data de sus titulares.

La oficina encargada de talento humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuado, evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de intereses particulares.

A la información de las hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador, el jefe de oficina encargada de talento humano, los funcionarios encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y la Ley. Todo funcionario debe actualizar o puede rectificar los datos o documentos que lo requieran.

Los documentos y registros del expediente de la Historia Laboral de acceso restrictivo son los relacionados con: la hoja de vida, salarios y prestaciones, evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

VERSION: 06 CODIGO: AD-PL-002

FECHA DE ACTUALIZACIÓN
15 de Enero de 2026

Página 11 de 17

Para que un tercero acceda a información o documentación de una hoja de vida o Historia Laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud.

Los registros en las hojas de vida y los documentos en los expedientes de las Historias Laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados.

8.4 POLÍTICA DE DESARROLLO

Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, la oficina encargada de talento humano actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los clientes Internos, articulando los procesos propios del área.

8.4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El desempeño laboral del personal de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señalen la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad. La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia, control, formación y capacitación que le han sido asignadas dentro de este proceso.

8.4.2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un plan institucional de formación y capacitación en competencias laborales, con cobertura general y participación activa del cliente interno. El Plan de Capacitación se orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional individual y el mejoramiento de la prestación en los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación, se debe elaborar con la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia, las Subgerencias y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. En la vigencia 2026 se aplicará evaluación de impacto de la

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
			Página 12 de 17	

capacitación en eficacia de los procesos. Los programas de inducción, re inducción y entrenamiento forman parte del plan institucional de formación y capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los servidores públicos y contratistas. La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de formación y capacitación. Para autorizar la asistencia a los eventos de formación y capacitación, cada coordinador de área debe tener en cuenta criterios de conveniencia de acuerdo con las necesidades de la entidad, presupuesto, costos y a la afinidad entre las funciones desempeñadas y el evento solicitado.

8.4.3. ESTÍMULOS

La Institución implementará anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas por los servidores públicos. Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares. En el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a ejecutarse en la vigencia 2026, se reconocen y premian los resultados del desempeño laboral individual y colectivo, propiciando una cultura de trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.4.4. CONVIVENCIA LABORAL

El talento humano de la Institución está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral. Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro la institución como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia sí mismo y hacia los clientes internos y externos.

El talento humano y el comité de convivencia de la Entidad Hospitalaria, aporta sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo manifestando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo, aportando ideas que contribuyan a la armonía, a resolver situaciones de conflicto y respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

FECHA DE ACTUALIZACIÓN
15 de Enero de 2026

Página 13 de 17

La Institución, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de funcionarios, atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones de conformidad con lo establecido en las normas. La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, en la vigencia 2026 promoverá y facilitará espacios de reflexión que se conviertan en hábito, permitiendo normalizar el dialogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional y la convivencia en los puestos de trabajo.

8.4.5. SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Los jefes inmediatos de todo el personal, desde cada unidad funcional apoyan, acompañan, hacen seguimiento y supervisan en forma objetiva basada en evidencias, la labor diaria realizada por el personal a su cargo. Los jefes inmediatos o coordinadores de cada dependencia realizan la programación y verificación del cumplimiento de actividades, horarios, jornada laboral y turnos del personal a su cargo, acordes a la necesidad del servicio y asegurando la prestación oportuna de los mismos.

Esta política se desarrolla sobre tres ejes fundamentales que son: capacitación con los programas de inducción, re inducción, actualización y entrenamiento, a través de los cuales se logrará:

- Fortalecimiento de los procesos de capacitación y educación continua como estrategia para mejorar los conocimientos, las competencias laborales y comportamentales y en general la empleabilidad de los funcionarios.
- Evaluación del desempeño, autoevaluación y programas de auditorías.
- Fomento de la cultura del autocontrol, de la evaluación y autoevaluación como herramientas de mejoramiento continuo en el ámbito personal y laboral.
- Mejoramiento de los mecanismos de información, comunicación y diálogo, propiciando una mayor participación proactiva y compromiso del cliente interno en la gestión de la entidad y promoción de espacios de crecimiento personal y de encuentros que impulsen la cooperación, el trabajo en equipo, el beneficio conjunto y la apropiación de los principios y valores institucionales, así como los establecidos en el Código de Integridad.

8.5. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN

- El retiro con relación a la desvinculación de los empleados la entidad, se sujeta a lo establecido en la Constitución y la Ley.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT: 8461001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2026	
			Página 14 de 17	

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro.
- La oficina encargada de talento humano solicita al funcionario el trámite del paz y salvo, formato de empalme (establecido por Ley) y la entrega del inventario de su puesto de trabajo.
- El Hospital garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tenga derecho el funcionario en el momento de su desvinculación (o en los tiempos establecidos por la Ley), mediante actos administrativos.

9. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, para cubrir los requerimientos de personal efectúa sus vinculaciones a través de relaciones legales y reglamentarias. Así mismo, para no generar sobre carga de trabajo a los empleados de planta y para la realización de actividades netamente transitorias y de carácter excepcional, se han celebrado diferentes tipos de contratación en los niveles técnico y profesional, atendiendo desde luego, las recomendaciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo y de la Protección Social.

El artículo 21 de la ley 909 de 2004 consagra que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la mencionada ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, con el fin de suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.

10. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

10.1. CÁLCULO Y PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS NECESARIOS.

A 15 de enero de 2026 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, de los 14 empleos de la planta globalizada de la entidad, No se tiene empleos en vacancia.

Provisión de los Empleos: La provisión de los empleos vacantes en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

FECHA DE
ACTUALIZACIÓN
15 de Enero de 2026

Página 15 de 17

- **Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio:** De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del área de talento humano, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo, igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.
- **Determinación del tipo de provisión:** Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad. Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.
- **Análisis de perfiles:** De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la oficina de personal iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal y en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal, además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

- **Financiación:** Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el DAFP establezca para cada vigencia. En todo caso, La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina de la misma,

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT: 846.001.669-0	VERSION: 06		CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026
			Página 16 de 17

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.

El Plan de Previsión de Talento Humano para la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Talento Humano tiene como alcance determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia, identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Talento Humano es uno de los componentes de la planeación del talento humano, el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación en los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

A continuación se describen cada uno de los factores que el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece en su metodología para elaborar el Plan de Previsión de Talento Humano aplicado a la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Tres (3) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles:
Profesional, Técnico Administrativo y Asistencial.

Empleos de Carrera Administrativa.

Un (01) empleo de Carrera Administrativa de acuerdo a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Provisionales de Planta.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO- 2026

FECHA DE ACTUALIZACIÓN
15 de Enero de 2026

Página 17 de 17

Seis (06), empleos de Provisionales de Planta de acuerdo a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Periodo Fijo.

Cuatro (4), empleos de Periodo Fijo de acuerdo a los niveles Directivo, Profesional y Asistencial.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, derecho preferencial a encargo y nombramiento provisional, así mismo se adelanta la asignación de funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Igualmente, y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades. Es importante mencionar que adicional a las medidas internas tomadas por la administración, ésta ha considerado pertinente adelantar la actualización del estudio de cargas laborales de acuerdo con las especificaciones contenidas en la guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas administradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2026, el costo total proyectado para la planta de personal y teniendo en cuenta la decisión tomada por la junta directiva de la ESE Hospital Alcides Jiménez, se estimó un costo total de MIL TRESCIENTOS VEINTIDÓS MILLONES CIENTO TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS (\$1.322.131.979) M/CTE.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma de actividades Plan de Previsión de Talento Humano Hospital Alcides Jiménez vigencia 2026.

ACTIVIDAD	1 TRIM			2 TRIM			3 TRIM			4 TRIM		
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Actualización del Plan de Previsión de Talento Humano	X											
Ejecución del Plan de Previsión de T. H.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reportes de vacantes a la Dirección de la Entidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Provisión de las vacantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".