



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

**PASTO SALUD E.S.E**

NIT.900091143-9

## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO  
ENERO 2026

	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  
2026

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

## TABLA DE CONTENIDO

RESOLUCIÓN NO. 087 DEL 27 DE ENERO DEL 2026 .....	4
1 INTRODUCCIÓN.....	6
2 MARCO NORMATIVO.....	8
3 OBJETIVOS .....	10
4 ALCANCE.....	11
5 METODOLOGÍA.....	12
6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	28
7 GLOSARIO.....	29
8 BIBLIOGRAFIA.....	31



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

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
E 0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062
GERENCIA			

**RESOLUCIÓN No. 087**  
 27 de enero de 2026

*"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 2026".*

El Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. 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 quienes 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 No. 001 del 27 de enero de 2026, 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.

Que, de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026, 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.



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

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
8.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSIR	082
GERENCIA			

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 2026, documento que 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 por Gerencia, 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.** - La Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas publicará la presente Resolución junto con 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.

Dada en San Juan de Pasto, a los 27 días del mes de enero de 2026.

**PUBLÍQUESE Y CUMPLASE**

**DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN**  
 Gerente

Proyectó: Proyectó: Paola Andrea Zarama Burbano / Contratista *Paola Zarama Burbano*  
 Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes / Aseora Talento Humano *Angela Rodriguez Goyes*  
 Revisó: Carlos Ernesto Chaves Bravo / Jefe Oficina Asesora Jurídica *Carlos Chaves Bravo*

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

## 1 INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano constituye un eje estratégico dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en tanto incide de manera directa en el cumplimiento de la misión institucional y en la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad. En este contexto, la formulación y ejecución de las políticas institucionales se orienta bajo principios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad, con el propósito de fortalecer la administración pública y garantizar una adecuada gestión de los recursos humanos.

El proceso de planeación del talento humano representa un componente esencial para el logro de los objetivos institucionales, toda vez que las condiciones laborales y organizacionales que se establezcan resultan determinantes para la articulación de esfuerzos, el desempeño de los servidores y el cumplimiento de las finalidades misionales de la entidad. En este sentido, la planeación del talento humano debe concebirse como un proceso integral que permita identificar, aprovechar y desarrollar las capacidades, habilidades y competencias de los empleados, así como determinar de manera anticipada las necesidades de personal. A partir de este análisis, se estructuran planes y programas específicos de gestión del talento humano, los cuales se encuentran debidamente alineados con el Plan de Desarrollo Institucional, entendido como la 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., correspondiente a la vigencia 2026, se constituye en uno de los principales instrumentos de apoyo a la gestión del talento humano, en la medida en que permite identificar y analizar las necesidades actuales y futuras de personal, así como las características, perfiles y capacidades del recurso humano vinculado a la entidad. Este ejercicio facilita la toma de decisiones estratégicas orientadas a garantizar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud.

De igual manera, el Plan de Previsión del Talento Humano guarda una estrecha relación con el Plan Anual de Vacantes, dado que ambos instrumentos se complementan y permiten una planeación integral del recurso humano. A través de estos planes es posible visualizar de manera sistemática las vacantes existentes, así como anticipar aquellas que puedan generarse en el futuro, permitiendo adoptar medidas oportunas para su provisión y asegurando la adecuada cobertura de los cargos requeridos para el funcionamiento de la entidad.

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	7

En este marco, el presente documento tiene como finalidad contrastar los requerimientos de personal de la entidad con la disponibilidad interna existente, con el fin de definir las estrategias de ingreso y permanencia del talento humano, así como estimar los costos asociados a la vinculación del personal y verificar la disponibilidad presupuestal necesaria para su financiación.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), orientados a la adecuada administración del empleo público en Colombia y al fortalecimiento de la productividad y eficiencia de las entidades estatales, se presenta el Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., como un instrumento de planeación que contribuye al mejoramiento continuo de la gestión institucional y al cumplimiento de los fines del Estado.

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

## 2 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*

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

*de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.”*

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.

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	10

### 3 OBJETIVOS

#### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los requerimientos de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal para la vigencia 2026, 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.


#### 1.2. 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.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	11

#### 4 ALCANCE

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 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

## 5 METODOLOGÍA

El Plan de Previsión del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E fue elaborado en concordancia con los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los cuales orientan a las entidades públicas en la adecuada planeación y gestión del empleo y del talento humano. En cumplimiento de dichos lineamientos, se definió una metodología estructurada en fases, que permite identificar de manera sistemática las necesidades de personal y establecer las estrategias requeridas para su adecuada atención.

En este sentido, la metodología aplicada contempla las siguientes fases:

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.

Cabe señalar que, para la elaboración del presente plan, se llevó a cabo un análisis detallado de la planta de personal vigente y un diagnóstico integral de las necesidades de talento humano de la entidad, con especial énfasis en la priorización de alternativas de cobertura interna, como estrategia para fortalecer la eficiencia administrativa, optimizar el uso de los recursos y asegurar la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

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

La previsión del talento humano se fundamenta en un proceso de planeación integral orientado a identificar y anticipar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiere la entidad para el cumplimiento de sus funciones misionales y estratégicas. Este proceso consiste en determinar, con base en las necesidades actuales y proyectadas, el número de servidores requeridos, así como los perfiles, competencias, conocimientos y habilidades que estos deben poseer para desempeñar adecuadamente sus funciones. En este sentido, la previsión del talento humano no se limita únicamente a establecer la cantidad de personal necesaria, sino que incorpora de manera articulada la definición de las características y cualificaciones que deben reunir los servidores públicos, reconociendo que ambos aspectos son complementarios e inseparables en una adecuada planeación.

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

Desde esta perspectiva, los componentes cualitativos y cuantitativos del talento humano se analizan de forma conjunta, dado que una planificación efectiva debe asegurar no solo la suficiencia del recurso humano, sino también su idoneidad para responder a las exigencias del servicio, a los objetivos institucionales y a los cambios del entorno organizacional. Esta articulación permite optimizar el desempeño institucional, fortalecer la gestión administrativa y garantizar la calidad en la prestación de los servicios de salud.


La coordinación del proceso de previsión y planeación del talento humano en Pasto Salud E.S.E. se encuentra a cargo del Grupo de Gestión de Talento Humano, quien lidera las acciones orientadas a la administración y desarrollo del recurso humano. Este proceso se realiza con el acompañamiento de la Gerencia y la participación activa del equipo directivo, lo que permite efectuar un análisis integral de las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, asegurando que las decisiones adoptadas contribuyan de manera efectiva al logro de las metas y objetivos institucionales de la entidad.

### **Necesidades cualitativas de Talento Humano**

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. es una entidad que se encuentra en permanente proceso de fortalecimiento y crecimiento institucional, lo cual exige disponer de talento humano idóneo y suficiente que respalde el desarrollo de los procesos misionales y de apoyo. Estos procesos se articulan de manera integral para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la adecuada prestación de los servicios de salud. En este contexto, los procesos de apoyo adquieren un carácter transversal, en tanto constituyen un soporte esencial para la ejecución eficiente y continua de las actividades misionales que desarrolla la institución.

Pasto Salud E.S.E. cuenta con una planta de cargos estructurada para atender de manera integral los diferentes procesos y subprocesos institucionales. De conformidad con lo establecido en el Decreto 785 de 2005, los empleos se encuentran clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que se rige por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes que regulan el empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

Las necesidades cualitativas de talento humano hacen referencia a los perfiles requeridos para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales y el adecuado

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

desempeño de las funciones asignadas a cada cargo. Estas necesidades se determinan a partir de los requisitos de formación académica, experiencia laboral y competencias comportamentales y funcionales que deben reunir los servidores públicos, los cuales se encuentran definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. Dicho manual constituye el instrumento técnico que orienta la selección, vinculación, permanencia y desarrollo del personal, asegurando que el talento humano cuente con las capacidades necesarias para contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión pública en salud.

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

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

Adicionalmente, considerando que el objeto social de Pasto Salud E.S.E. se orienta a la prestación de servicios de salud en el primer nivel de complejidad, resulta imprescindible contar con talento humano que respalde de manera efectiva los procesos misionales y garantice condiciones adecuadas para la atención integral de los usuarios. En este sentido, además del personal asistencial, se requiere la vinculación de personal encargado de desarrollar actividades de apoyo esenciales

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	15

para el funcionamiento de la entidad, particularmente aquellas relacionadas con el servicio integral de limpieza y saneamiento.

Las labores de limpieza comprenden, entre otras, el aseo general de las instalaciones, la desinfección permanente de áreas clínicas y administrativas, la recolección y disposición adecuada de residuos, así como la lavandería y manejo de la ropa hospitalaria. Estas actividades se desarrollan tanto en la sede administrativa como en las veintidós (22) sedes de prestación de servicios de salud, y resultan fundamentales para el cumplimiento de los estándares de calidad, las normas de bioseguridad, la prevención y control de infecciones asociadas a la atención en salud, y la creación de ambientes seguros, higiénicos y adecuados para los pacientes, usuarios y servidores públicos.

De igual manera, teniendo en cuenta que el derecho a la vida es un valor superior y una garantía constitucional fundamental, Pasto Salud E.S.E. debe propender por la protección integral de las personas que acceden a sus servicios y de quienes laboran en la entidad. En consecuencia, la seguridad en las instalaciones constituye un componente esencial para el desarrollo de la actividad misional y para la garantía de la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

En este marco, se hace indispensable contar con servicios de vigilancia y seguridad privada que permitan prevenir y mitigar riesgos asociados a situaciones de orden público, alteraciones del orden interno, ingreso de personas no autorizadas, y demás eventos que puedan afectar la integridad física de los usuarios, pacientes hospitalizados, visitantes y servidores públicos. Por lo anterior, se requiere la disponibilidad de personal capacitado y especializado en vigilancia y seguridad, que preste sus servicios de manera permanente tanto en la sede administrativa como en cada una de las veintidós (22) sedes asistenciales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

La presencia de estos servicios de apoyo no solo contribuye a la protección de la vida y los bienes de la entidad, sino que también fortalece la confianza de la comunidad en la institución, garantiza entornos seguros para la atención en salud y respalda el cumplimiento de las obligaciones legales, técnicas y administrativas que rigen la operación de las Empresas Sociales del Estado.

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	16

### **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:

<b>TOTAL PERSONAL REQUERIDO</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>CARGOS POR NIVEL</b>
<b>Directivo</b>	11
<b>Asesor</b>	4
<b>Profesional</b>	386
<b>Técnico</b>	51
<b>Asistencial</b>	569
<b>Vigilancia</b>	24
<b>Servicios Generales</b>	73
<b>TOTAL</b>	<b>1118</b>

	<b>SEDE ADMINISTRATIVA</b>	<b>RED NORTE</b>	<b>RED SUR</b>	<b>RED ORIENTE</b>	<b>RED OCCIDENTE</b>
<b>NIVEL</b>	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel	Cargos por nivel
<b>Directivo</b>	7	1	1	1	1
<b>Asesor</b>	4	0	0	0	0
<b>Profesional</b>	85	71	81	86	63
<b>Técnico</b>	19	5	10	8	9
<b>Asistencial</b>	73	122	123	145	106
<b>Vigilancia</b>	2	6	6	4	6
<b>Servicios Generales</b>	3	12	22	17	19
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>217</b>	<b>245</b>	<b>261</b>	<b>179</b>

## 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 016 del 30 de octubre de 2025 con un número de cargos en planta de 549, de ellos 402 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 2026.

### PLANTA FIJA

La planta fija de personal de Pasto Salud E.S.E, en la actualidad se encuentra conformada por 147 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 016 del 30 de octubre de 2025.

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		

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

	219	Profesional Universitario	15	7		
	219	Profesional Universitario	13	9		
	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	
<b>TOTAL</b>					<b>147</b>	<b>100%</b>

### PLANTA TEMPORAL

La planta temporal de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en la actualidad se encuentra conformada por 402 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. 023 del 22 de diciembre de 2025.


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	3		
	237	Profesional Universitario área de la salud	8	2		

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

	237	Profesional Universitario área de la salud	4	11		
	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		
<b>TOTAL</b>					<b>402</b>	<b>100 %</b>

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
<b>Directivo</b>	11	11	0	11	0
<b>Asesor</b>	4	4	0	4	0
<b>Profesional</b>	216	193	23	386	-193
<b>Técnico</b>	41	38	3	51	-13
<b>Asistencial</b>	277	260	17	569	-309
<b>Vigilancia</b>	0	0	0	37	-24
<b>Servicios Generales</b>	0	0	0	73	-73
<b>TOTAL</b>	<b>549</b>	<b>506</b>	<b>43</b>	<b>1131</b>	<b>-625</b>


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

## SEDE ADMINISTRATIVA

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	7	7	0
Asesor	4	4	0
Profesional	85	41	-44
Técnico	19	10	-9
Asistencial	73	34	-39
Vigilancia	2	0	-2
Servicios Generales	3	0	-3
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>96</b>	<b>-97</b>

## RED NORTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	71	36	-35
Técnico	5	5	0
Asistencial	122	64	-58
Vigilancia	9	0	-9
Servicios Generales	12	0	-12
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>106</b>	<b>-111</b>


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

## RED SUR

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	81	46	-35
Técnico	10	8	-2
Asistencial	123	69	-54
Vigilancia	9	0	-9
Servicios Generales	22	0	-22
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>124</b>	<b>-119</b>

## RED ORIENTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	86	37	-49
Técnico	8	8	0
Asistencial	145	37	-108
Vigilancia	6	0	-6
Servicios Generales	17	0	-17
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>83</b>	<b>-178</b>

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

## RED OCCIDENTE

PERSONAL REQUERIDO		PERSONAL DISPONIBLE	
NIVEL	CARGOS	CARGOS	DIFERENCIA
Directivo	1	1	0
Asesor	0	0	0
Profesional	63	33	-30
Técnico	9	7	-2
Asistencial	106	56	-50
Vigilancia	11	0	-11
Servicios Generales	19	0	-19
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>97</b>	<b>-107</b>

Al analizar la distribución porcentual de la planta fija de personal según el tipo de vinculación, se evidencia que una proporción reducida de los servidores se encuentra amparada por el régimen de carrera administrativa. En efecto, solo el 6,7 % del personal está inscrito en el registro público de carrera administrativa, mientras que el 3,8 % corresponde a cargos de libre nombramiento y remoción. En contraste, se observa una marcada predominancia de servidores vinculados mediante nombramiento temporal, quienes representan el 62,6 % del total, seguidos por aquellos en condición de nombramiento provisional con un 11 %. Adicionalmente, un 0,4 % de los empleados corresponde a cargos vinculados por periodo.

Resulta relevante señalar que la proporción de personal provisional presenta una tendencia al aumento en el mediano plazo. Esta situación obedece a que el número de servidores con derechos de carrera administrativa se mantiene invariable mientras no se adelanten procesos de selección meritocráticos. En consecuencia, ante la necesidad de garantizar la continuidad del servicio, los cargos de carrera administrativa que se encuentren vacantes deben ser provistos de manera transitoria, lo que incrementa el número de nombramientos provisionales.

Por otra parte, en relación con la planta temporal, se identifica un total de 402 empleos. Al examinar el nivel de formación académica del personal vinculado a esta planta, se constata que la entidad cuenta con un número significativo de profesionales y técnicos pertenecientes a diversas disciplinas académicas. Esta diversidad de perfiles constituye un recurso valioso que puede ser aprovechado estratégicamente

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

para la conformación de una planta global con enfoque interdisciplinario y polivalente. Dicho enfoque se alinea de manera más adecuada con las tendencias contemporáneas de la gestión pública, orientadas a la flexibilidad organizacional, el aprovechamiento del talento humano y la optimización de capacidades institucionales.


### **FASE 3: IDENTIFICACIÓN MEDIDAS DE COBERTURA**

Para la adecuada prestación de los servicios de salud, se hace indispensable fortalecer la capacidad instalada de la entidad, con especial énfasis en el talento humano, entendido como el eje fundamental para garantizar una atención integral, oportuna y humanizada a los usuarios. En este sentido, la gestión del recurso humano debe orientarse no solo a cubrir las necesidades cuantitativas de personal, sino también a asegurar la calidad del servicio a través del desarrollo de competencias, habilidades y actitudes acordes con los principios de la atención en salud.

La presente fase tiene como propósito definir las medidas prioritarias que la Administración debe implementar para atender las necesidades de personal identificadas durante la vigencia fiscal 2024. Para ello, una vez determinadas dichas necesidades y evaluada la disponibilidad interna de servidores, el Grupo de Gestión de Talento Humano podrá identificar, entre otras, las siguientes situaciones:

1. La existencia de déficit de personal en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, como consecuencia de no contar con el número suficiente de servidores en determinados cargos o áreas estratégicas.
2. La presencia de brechas de competencias, cuando el personal que integra la planta de personal no reúne las habilidades, conocimientos o experiencia requeridos para el adecuado desempeño de las funciones asignadas.
3. Déficit generado por la existencia de vacantes no provistas de manera definitiva, o por la asignación de servidores a áreas o cargos para los cuales no cumplen plenamente con el perfil de competencias exigido.
4. La eventual identificación de excesos de recurso humano en determinadas dependencias, lo cual puede generar ineficiencias en la asignación y uso del talento humano disponible.

La Ley 909 de 2004 establece los lineamientos generales que rigen la carrera administrativa y el empleo público, los cuales deben ser observados por las entidades estatales al momento de definir e implementar tanto medidas internas como externas para atender las situaciones anteriormente descritas.

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

Como resultado del análisis de las necesidades institucionales y de la disponibilidad de personal, se definen para la vigencia fiscal 2026 los siguientes mecanismos estratégicos orientados a garantizar la cobertura de las necesidades actuales de talento humano:

### **MECANISMOS INTERNOS**

Ante la existencia de déficit de personal, la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E podrá acudir, de manera prioritaria, a fuentes internas, optimizando el uso del recurso humano existente mediante la implementación de las siguientes estrategias:

1. Capacitación y desarrollo: A través del Plan Institucional de Capacitación, la entidad deberá contemplar acciones orientadas al fortalecimiento y actualización de las competencias laborales de sus servidores, con el fin de subsanar las debilidades identificadas en los diagnósticos de necesidades de personal y mejorar el desempeño institucional.
2. Reubicación de personal: Evaluar la viabilidad de reubicar servidores que cuenten con las competencias, habilidades y conocimientos requeridos para desempeñarse en otras dependencias, garantizando que esta medida no afecte negativamente el funcionamiento ni los resultados de las áreas involucradas.
3. Gestión de situaciones administrativas: Aplicación de figuras como encargos, comisiones u otras situaciones administrativas previstas en la normatividad vigente, como mecanismos para atender necesidades temporales de personal.
4. Creación de empleos: Previa realización del respectivo estudio técnico, la entidad podrá proponer la creación de nuevos cargos dentro de la planta de personal, de acuerdo con las necesidades específicas identificadas y debidamente justificadas.
5. Manejo de excesos de personal: En los casos en que se evidencie un excedente de servidores, la entidad podrá adelantar los procesos de retiro de personal conforme a los procedimientos y disposiciones legales que regulan esta materia.

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

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

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E ha suministrado a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información correspondiente a las vacantes existentes en empleos de carrera administrativa, con el fin de que estas sean incluidas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera. Dicho proceso se realiza en concordancia con la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2026, el cual podrá ser complementado o actualizado de ser necesario.

### **PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.**

De manera transitoria, y mientras se adelantan los respectivos concursos de méritos, la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E procederá a la provisión de los cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva, atendiendo el procedimiento de Encargo; Esta modalidad se constituye como el mecanismo preferente para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa. En tal sentido, los cargos vacantes podrán ser provistos temporalmente con servidores de la entidad inscritos en carrera administrativa que cumplan con el perfil de competencias y los requisitos legales exigidos, mediante la figura del encargo.

### **PROVISIÓN DE VACANCIAS EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL.**

La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E procederá a proveer los cargos de la planta temporal que se encuentren en vacancia definitiva, en concordancia con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Concepto PQR N.º 201807160087. Conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 2.2.1.2.6 del Decreto 1083 de 2015, la provisión de empleos temporales deberá ajustarse al procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

En los casos en que no exista lista de elegibles, la provisión del empleo se realizará de manera preferente con personal que reúna los requisitos del cargo y que, bajo otra modalidad de vinculación, se encuentre desarrollando funciones, actividades o proyectos similares. En este sentido, se priorizará la vinculación de personas que previamente hayan prestado sus servicios a la entidad mediante contratos de prestación de servicios o a través de empresas de tercerización de empleo.

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

## **MECANISMOS EXTERNOS**

Cuando las necesidades de talento humano no puedan ser atendidas mediante los mecanismos internos, la entidad deberá recurrir a fuentes externas, ya sea a través del ingreso de nuevos servidores mediante los procesos de selección establecidos en la normatividad vigente o a través de la contratación, en sus distintas modalidades legales.


En relación con los procesos de selección, resulta fundamental que la entidad cuente con información actualizada y confiable sobre el número de empleos con vacancia definitiva, así como con proyecciones claras respecto de las vacancias futuras, lo cual permitirá una planeación más eficiente y oportuna del recurso humano.

## **FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN**

Esta fase tuvo como objetivo principal determinar la disponibilidad de los recursos financieros necesarios para atender los requerimientos de talento humano de la entidad, en concordancia con las asignaciones establecidas en el Presupuesto Anual aprobado para la vigencia fiscal 2025. En este sentido, se realizó un análisis detallado de las fuentes de financiación y de las apropiaciones presupuestales destinadas a cubrir los costos asociados al personal, tanto permanente como temporal, garantizando la sostenibilidad financiera de la planta de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo No. 024 del 22 de diciembre de 2025, “*Por el cual se realiza la desagregación del presupuesto de ingresos y gastos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E para la vigencia fiscal 2026*”, se evidencia que la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para respaldar financieramente la totalidad de los empleos previstos en la Planta de Personal Fija y en la Planta de Personal Temporal. Lo anterior permite asegurar la cobertura integral de las obligaciones laborales derivadas de la vinculación del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

Así mismo, se identificaron las partidas presupuestales disponibles para la vigencia fiscal 2025 que pueden ser afectadas para atender los costos relacionados con el personal de carácter permanente, así como aquellos asociados a la contratación de servicios indirectos. Dichas apropiaciones constituyen el soporte financiero para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud y el adecuado funcionamiento administrativo de la entidad.

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

Código	Nombre de la Cuenta	Apropiación (\$)
2	Gastos	119,991,988,725.90
2.1	Funcionamiento	38,003,764,156.05
2.1.1	Gastos de personal	13,789,398,571.92
2.1.2	Adquisición de bienes y servicios	22,823,904,842.13
2.1.3	Transferencias corrientes	1,126,000,000.00
2.1.8	Gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora	264,460,742.00
2.3	Inversión	7,152,279,264.00
2.3.2	Adquisición de bienes y servicios	7,152,279,264.00
2.4	Gastos de operación comercial	74,835,945,305.85
2.4.1	Gastos de personal	21,538,346,051.08
2.4.5	Gastos de comercialización y producción	53,297,599,254.77

## 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 80% 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	29

## 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

	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	8.0	30

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 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	31

## 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

APROBADO POR:

DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN  
Gerente