



PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO 2023



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 2 de 15

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVO (S):	3
3.	ALCANCE:	3
4.	RESPONSABLE:	4
5.	TERMINOS Y DEFINICIONES:	5
6.	NORMATIVIDAD APLICABLE:	5
7.	METODOLOGIA:	6
8.	CONTENIDO DEL PLAN:	12
9.	RECURSOS:	12
10.	TIEMPO DE EJECUCION – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:	13
11.	PRESUPUESTO:	14
12.	DIFUSION:	14
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION:	14
14.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	14
15.	CONTROL DE CAMBIO:	14
16.	CONTROL DEL DOCUMENTO:	15

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 3 de 15

1. INTRODUCCION

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

2. OBJETIVO (S):

2.1. Objetivo General

Definir claramente los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos de la ESE en la actualidad y en posteriores vigencias.
- Crear las estrategias que permitan tener un cubrimiento de los requerimientos generados en materia de talento humano de manera cuantitativa y cualitativa.
- Mantener actualizada el plan de cargos de la Entidad para lograr la eficiencia y la eficacia en las funciones de cada empleo.

3. ALCANCE:

Este documento aplica a los funcionarios de Planta permanente, planta temporal y personal contratado de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 4 de 15

4. RESPONSABLE:

Es Responsabilidad la aplicabilidad del presente documento, la Gerencia, Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección Científica, Unidad Funcional de Talento Humano, Coordinadores de Unidades y Oficina de Planeación.

RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para una adecuada planeación del recurso humano al servicio de la ESE Hospital San Rafael Nivel II, se requerirá la respectiva coordinación con las diferentes entidades involucradas en el proceso, como son: El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil; las cuales deberán apoyar los procesos de provisión de cargos, la conformación de plantas de personal, la elaboración de los planes de vacantes, entre otros.

Departamento Administrativo de la Función Pública

Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde formular la política, planificar y coordinar el recurso humano al servicio de la administración pública, tanto a nivel nacional como territorial. Tiene, además, la responsabilidad de fijar políticas en materia de organización administrativa del Estado orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas. Establecer las directrices para la elaboración de los planes anuales de empleos vacantes y compilar toda la información de las entidades para consolidar el plan de vacantes de toda la Administración Pública; información que se remite a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá gestionar los sistemas de información en materia de empleo público en lo relacionado con el registro público de carrera.

De acuerdo con lo anterior, las entidades podrán apoyarse en el Departamento Administrativo de la Función Pública para que sus respectivos planes se estructuren de acuerdo con las directrices formuladas por éste.

Unidades de Personal

En la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de provisión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil atienda las demandas de las respectivas entidades.

Las unidades de Talento Humano o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la mencionada Ley, serán la estructura básica para gestionar los recursos humanos en la administración pública; por tanto, serán las responsables de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 5 de 15

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.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996', al definir al servidor público así: "Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en 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. 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".

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un 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. NORMATIVIDAD APLICABLE:

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que "Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 6 de 15

- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

7. METODOLOGIA:

7.1. LINEAMIENTOS

7.1.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
2. Gestión integral del talento humano.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado. El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que, por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad.

Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que la administración cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

7.2. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO

Tomando como referencia la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, ya descrita en el presente documento y consientes de materializar y consolidar las necesidades del recurso humano en la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

7.2.1. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 2022 estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 7 de 15

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales se proyecta implementar la Reforma y Modernización Administrativa de la ESE y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

La planta de personal permanente aprobada de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, está conformada por un total de 46 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	Numero Cargos	No. Horas Día/Cargo
GERENCIA				
02	085	GERENTE ESE	1	8
07	314	TÉCNICO OPERATIVO	1	8
OFICINA DE PLANEACIÓN				
01	105	ASESOR	1	8
OFICINA DE CALIDAD Y MERCADEO				
01	105	ASESOR	1	8
OFICINA DE CONTROL INTERNO				
01	105	ASESOR	1	8
OFICINA DOCENCIA DE SERVICIO				
01	105	ASESOR	1	8
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA				
01	068	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	8
07	482	CONDUCTOR MECANICO	1	8
Unidad Funcional Económica y Financiera				
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
09	201	TESORERO GENERAL	1	8
07	314	TECNICO OPERATIVO	2	8
06	314	TECNICO OPERATIVO	2	8
Unidad Funcional Asuntos Jurídicas y de Contratación				
10	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
Unidad Funcional de Gestión Documental				



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 8 de 15

08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
07	314	TECNICO OPERATIVO	1	8
		Unidad Funcional de Información y Estadística		
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
06	314	TECNICO OPERATIVO	1	8
		Unidad Funcional De Recursos Humanos		
05	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	8
07	314	TÉCNICO OPERATIVO	1	8
		Unidad Funcional De Apoyo Y Atención Al Usuario		
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
		SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA		
01	072	SUBDIRECTOR CIENTÍFICO	1	8
10	211	MEDICO GENERAL	1	8
08	243	ENFERMERO	1	8
06	314	TÉCNICO OPERATIVO	1	8
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	8
		Unidad Funcional de Servicios de Mediana Complejidad		
08	243	ENFERMERO	1	8
		Apoyo Terapéutico		
08	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	1	8
06	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	1	4
		Unidad Funcional de Atención Baja Complejidad		
08	243	ENFERMERO	2	8
08	217	PROFESIONAL SSO (Medico)	3	8
04	217	PROFESIONAL SSO (Enfermero)	2	8
10	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	8
06	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	4	8
06	323	TÉCNICO ÁREA SALUD	1	8

7.2.2. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

Caracterización del personal disponible en la entidad.





NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 9 de 15

A 1° de enero de 2023 se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital San Rafael Nivel II con 46 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico:

	TIPO	CA	PROV.	PF	LNR	TOTAL
NIVEL	Directivo	0	0	1	2	3
	Asesor	0	0	1	3	4
	Profesional	5	8	5	1	19
	Técnico	7	2	0	1	10
	Asistencial	6	4	0	0	10
	TOTAL	18	14	7	7	46

Es importante indicar que el número de servidores en Provisionalidad se mantendrá hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, el número de servidores en carrera administrativa permanece estático, en los cuales se termine la relación legal entre el titular y la ESE Hospital San Rafael Nivel II con ocasión de reconocimiento de Pensión, se suprimirán algunos de estos empleos, teniendo en cuenta los acuerdos emanados de la Junta Directiva.

Dentro de la planta de personal contamos con personal pre pensionable y otros con reconocimiento de Pensión, pero que con ocasión de la norma de Retiro forzoso (Ley 1821 del 2016), han hecho uso de ese derecho y permanecen en la planta de personal hasta su decisión de retirarse o en espera de la edad para retiro forzoso. En esta situación se encuentran los siguientes empleos:

GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	Numero Cargos	No. Horas Día/Cargo	Edad
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA					
		Unidad Funcional Económica y Financiera			
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8	59
		Unidad Funcional de Gestión Documental			
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8	65
		Unidad Funcional de Información y Estadística			
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8	66
		Unidad Funcional De Apoyo Y Atención Al Usuario			
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8	59
SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA					
10	211	MEDICO GENERAL	1	8	60
		Apoyo Terapéutico			
06	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	1	4	62
		Unidad Funcional de Atención Baja Complejidad			

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO				Código: TH-PL-05
					Versión: 5.0
					Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO				Página 10 de 15

10	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	8	66
06	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	8	63
06	323	TÉCNICO ÁREA SALUD	1	8	67

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

7.2.3. Empleos Temporales

Mediante Acuerdo 11 del 28 de diciembre de 2022, la Junta Directiva creó unos cargos temporales en la Planta de Empleos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II, teniendo en cuenta el estudio técnico que incluye solo cargos misionales y el cual hace parte integral de dicho acuerdo.

La Planta de Personal temporal para la vigencia 2023, está conformada por un total de 234 empleos del nivel Profesional, Técnico y Asistencial, distribuidos de la siguiente forma: grado, código, denominación del cargo, área o dependencia y número de cargos:

GRADO	CODIGO	DENOMINACION DEL CARGO	Numero Cargos
SUBDIRECCION CIENTÍFICA			
UNIDAD FUNCIONAL MEDIANA COMPLEJIDAD			
URGENCIAS			
05	211	MEDICO GENERAL	12
01	243	ENFERMERO	8
01	243	ENFERMERO	2
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	36
URGENCIAS RESPIRATORIAS			
05	211	MEDICO GENERAL	2
01	243	ENFERMERO	4
HOSPITALIZACIÓN			
05	211	MEDICO GENERAL	8
01	243	ENFERMERO	8
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1
01	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	20
QUIROFANO Y RUTA MATERNA			



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 11 de 15

05	211	MEDICO GENERAL (Qx)	3
05	211	MEDICO GENERAL (Ruta Materna)	4
01	243	ENFERMERO (Ruta Materna)	4
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (INST. Qx)	7
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (INST. Qx)	1
02	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (INST. Qx)	1
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	28
		APOYO DIAGNOSTICO	
		LABORATORIO CLINICO	
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Bacteriólogo)	4
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Bacteriólogo)	1
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Microbiólogo)	1
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	6
		UNIDAD TRANSFUSIONAL	
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Bacteriólogo)	2
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	1

7.3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023 como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- ❖ Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- ❖ Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- ❖ Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- ❖ Racionalización de la planta de personal administrativa.
- ❖ Creación de empleos temporales de niveles profesionales, técnicos y asistenciales en el área operativa.
- ❖ Provisión de empleos temporales de niveles profesionales y técnicos en el área operativa, a partir del mes de enero del 2023.
- ❖ Contratación del personal Auxiliar del área asistencial durante los primeros 2 meses del 2023.
- ❖ Provisión de empleos temporales del nivel asistencial en el área operativa a partir del mes de marzo del 2023.
- ❖ Contratación de los servicios generales y de apoyo administrativo.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 12 de 15

7.4. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023

De conformidad con el Acuerdo No. 09 del 28 de Diciembre de 2022 Por medio del cual se fija el Presupuesto General de ingresos y gastos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2023 y se dictan otras disposiciones”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, tanto Permanente como Temporal.

8. CONTENIDO DEL PLAN:

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira, debido a que todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

9. RECURSOS:

Todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado.



NIT: 892115010-5
COD: 4465000286

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 13 de 15

10. TIEMPO DE EJECUCION – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

OBJETIVO																
Definir claramente los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales.																
META										INDICADOR						
Cumplir con el 100% de las actividades programadas en el Plan del Previsión del Talento Humano										(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO EN EL PLAN / NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100						
Ciclo	Actividad	CRONOGRAMA												RECURSOS		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Responsable	Admitivos	Financieros
		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P			
I PLANEAR	Análisis de necesidades de personal													Líder de TH, Coord. de áreas, Subd. Admitivo y Gerente	X	
	Actualización y aprobación del Plan de Previsión de TH													Líder TH	X	
II HACER	Socialización y aprobación del Plan de Previsión de TH													Evaluadores y Evaluados	X	
III VERIFICAR														Coordinadores de Áreas	X	
IV ACTUAR														Equipos de Trabajo	X	
														Funcionarios de CA y LNR	X	
														Comité Evaluador	X	
														Comité Evaluador	X	
														Comité de Bienestar Social e Incentivos	X	X
Total Actividades		3	8	10	9	8	12	12	9	9	6	9	7			



 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 14 de 15

11. PRESUPUESTO:

Se debe apoyar con la oficina de Subdirección administrativa y planeación para la realización de los estudios de mercados previos.

12. DIFUSION:

- ❖ Pagina web
- ❖ Correo Electrónico

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

Indicador: (N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO EN EL PLAN / NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

No aplica

15. CONTROL DE CAMBIO:

Versión	Descripción De Los Cambios	Fecha
1.0	Se crea el documento	27/11/2018
2.0	Se actualiza encabezado y pie de página, se actualiza los anexos de este plan.	20/08/2020
3.0	Se actualiza el encabezado y pie de página, se actualiza ítem de programación de medidas de cobertura e identificación de financiación de personal	28/01/2021
4.0	Actualización de acuerdo 07 de 2021 por medio del cual se modifica la estructura orgánica de la institución, se actualiza mapa de procesos, manual de procesos y procedimientos de la ESE. Actualización de plantillas institucionales	28/01/2022
5.0	Actualización de políticas institucionales	24/01/2023

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO	Código: TH-PL-05
		Versión: 5.0
		Vigencia: 24/01/2023
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Página 15 de 15

16. CONTROL DEL DOCUMENTO:

Jorge E. Ospina Líder de Talento Humano	Emilia Socarras O. Sub-Director Administrativo Carlos Mercado Asesor de Planeación	María Isabel Cristina Gonzalez Suarez Gerente	25/01/2023	Acta N° 02 del comité de Gestión y Desempeño
Elaboró/Actualizó	Revisó	Aprobó	Fecha Ultima aprobación	Medio de aprobación

Original firmado.