



## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026



Empresa Social del Estado  
**Hospital San Rafael Nivel II**  
San Juan del Cesar, La Guajira

*Dra. María Isabel Cristina González Suárez*  
Gerente Vigencia 2024 - 2028

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 2 de 19

## INTRODUCCIÓN

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.

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.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 3 de 19

## 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.

## 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.

## MARCO CONCEPTUAL

**Funcionario de Planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de Resolución de nombramiento.

**Provisionalidad (Prov.):** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal de carrera administrativa no hay una persona con los requisitos para ocupar el cargo.

**Libre Nombramiento y Remoción (LNR):** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores, profesionales o técnicos que cumplen funciones de confianza y manejo.

**Periodo Fijo (PF):** Nombramiento que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada de permanencia.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 4 de 19

**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.

**Acto Administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa. Para el caso de la ESE Hospital San Rafael Nivel II sería la Resolución y Acuerdo para la Junta Directiva de la ESE.

## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

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:

### ALCANCE

Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance determinar el 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;

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

La planta actual de la ESE Hospital San Rafael Nivel II está soportada en el Acuerdos de Junta Directiva Nro. 016 de 2025, Acuerdo 017 de 2025; con un número de cargos en planta de doscientos ochenta (280) empleos entre la Planta



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

Página 5 de 19

Global Permanente (43) y la Planta Temporal (237), estas plazas se encuentran clasificadas por nivel jerárquico, así:

	TIPO	CA	PROV.	PF	LNR	Temporal	TOTAL
NIVEL	Directivo	0	0	1	2	0	3
	Asesor	0	0	1	3	0	4
	Profesional	5	8	5	1	100	119
	Técnico	6	2	0	1	3	12
	Asistencial	4	4	0	0	134	142
	TOTAL	15	14	7	7	237	280

## IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Para cumplir con lo anteriormente expuesto La ESE Hospital San Rafael Nivel II realiza las siguientes etapas:

### ➤ ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

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.

El Profesional de Talento Humano es el responsable de coordinar el recurso humano de la entidad y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los Directivos, para llevar a cabo esta función, se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- Plan de cargos del Hospital.
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada Coordinador de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 6 de 19

El Coordinador de Talento Humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

➤ **ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

El Coordinador de Talento Humano tiene organizada y consolidada la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento que el Hospital está haciendo de la misma.

➤ **ESTIMACION DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.**

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación (Vinculados, Planta de cargos, prestación de servicios), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano, así como de la nómina de la misma, 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 ESE Hospital San Rafael Nivel II.

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

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 7 de 19

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.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.

## RESPONSABILIDAD

Es Responsabilidad de 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 DEL RECURSO HUMANO

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.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 8 de 19

## 1. 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.

## 2. Unidades de Personal

En la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión 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.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 9 de 19

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

## LINEAMIENTOS

### 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

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 10 de 19

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.

## IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO

### 1. METODOLOGÍA

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.

### 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 2025 estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

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



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

Página 11 de 19

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 de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, está conformada por un total de 43 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación 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	6	2	0	1	9
	Asistencial	4	4	0	0	8
	TOTAL		15	14	7	7

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.

### ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consiste en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se realizan 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 DEL TALENTO HUMANO

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

Página 12 de 19

A 1° de enero de 2026 se encuentra provista la planta de personal permanente de la ESE Hospital San Rafael Nivel II con 43 servidores públicos distribuidos así:

GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	Numero Cargos	No. Horas Día/Cargo
<b>GERENCIA</b>				
02	085	GERENTE ESE	1	8
07	314	TÉCNICO OPERATIVO	1	8
<b>OFICINA DE PLANEACIÓN</b>				
01	105	ASESOR	1	8
<b>OFICINA DE CALIDAD Y MERCADEO</b>				
01	105	ASESOR	1	8
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>				
01	105	ASESOR	1	8
<b>OFICINA DOCENCIA DE SERVICIO</b>				
01	105	ASESOR	1	8
<b>SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA</b>				
01	068	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	8
07	482	CONDUCTOR MECANICO	1	8
<b>Unidad Funcional Económica y Financiera</b>				
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
09	201	TESORERO GENERAL	1	8
07	314	TECNICO OPERATIVO	2	8
06	314	TECNICO OPERATIVO	2	8
<b>Unidad Funcional Asuntos Jurídicas y de Contratación</b>				
10	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8
<b>Unidad Funcional de Gestión Documental</b>				
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
07	314	TECNICO OPERATIVO	1	8
<b>Unidad Funcional de Información y Estadística</b>				
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
06	314	TECNICO OPERATIVO	1	8
<b>Unidad Funcional De Recursos Humanos</b>				
05	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	8
07	314	TÉCNICO OPERATIVO	1	8



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

Página 13 de 19

		Unidad Funcional De Apoyo Y Atención Al Usuario		
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	8
<b>SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA</b>				
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
<b>Unidad Funcional de Servicios de Mediana Complejidad</b>				
08	243	ENFERMERO	1	8
<b>Apoyo Terapéutico</b>				
08	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	1	8
06	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	1	4
<b>Unidad Funcional de Atención Baja Complejidad</b>				
08	243	ENFERMERO	2	8
08	217	PROFESIONAL SSO (Medico)	3	8
04	217	PROFESIONAL SSO (Enfermero)	2	8
06	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	3	8

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
<b>SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA</b>					
<b>Unidad Funcional Económica y Financiera</b>					
08	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Marinelly Daza)	1	8	62
<b>Unidad Funcional de Gestión Documental</b>					
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Manuel Tiberio Rico)	1	8	68
<b>Unidad Funcional de Información y Estadística</b>					
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (José A. Mendoza)	1	8	69
<b>Unidad Funcional De Apoyo Y Atención Al Usuario</b>					
08	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Martha Brito)	1	8	62

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>		Código: TH-PL-05		
			Versión: 6.0		
			Vigencia: 27/01/2026		
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Página 14 de 19		

SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA					
10	211	MEDICO GENERAL (Emelina Maestre)	1	8	63
<b>Apoyo Terapéutico</b>					
06	237	PROFESIONAL UNIV. ÁREA SALUD (M <sup>o</sup> Claudia Fuentes)	1	4	65

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.

### Empleos Temporales

Mediante Acuerdo 17 del 22 de diciembre de 2025, la Junta Directiva creó unos empleos temporales en la Planta de Cargos 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 2026, está conformada por un total de 237 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
<b>SUBDIRECCION CIENTÍFICA</b>			
<b>UNIDAD FUNCIONAL MEDIANA COMPLEJIDAD</b>			
<b>URGENCIAS</b>			
04	211	MEDICO GENERAL	18
01	243	ENFERMERO	11
01	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	36



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

Página 15 de 19

		HOSPITALIZACIÓN	
04	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	22
		QUIROFANO Y RUTA MATERNA	
04	211	MEDICO GENERAL (Qx)	3
04	211	MEDICO GENERAL (Ruta Materna)	4
01	243	ENFERMERO (Quirófano)	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	
02	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	1
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Bacteriólogo)	4
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD – (Bacteriólogo)	2
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
		FISIOTERAPIA	
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD - FISIOTERAPEUTA (Turno)	6
		CONSULTA EXTERNA	
02	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	1
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	7
		TOTAL MEDIANA COMPLEJIDAD	189
		UNIDAD FUNCIONAL DE ATENCIÓN BAJA COMPLEJIDAD	
04	211	MEDICO GENERAL	3
01	243	ENFERMERO	1
01	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - PSICOLOGO	1
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD - NUTRICIONISTA	1

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>			Código: TH-PL-05
				Versión: 6.0
				Vigencia: 27/01/2026
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>			Página 16 de 19
01	214	ODONTOLOGO	5	
01	323	TECNICO AREA SALUD (Higienista)	2	
01	323	TECNICO AREA SALUD (Citólogo)	1	
01	412	AUXILIAR AREA SALUD	34	
		<b>TOTAL BAJA COMPLEJIDAD</b>	<b>48</b>	
<b>TOTAL PLANTA TEMPORAL</b>			<b>237</b>	

## 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 2026, 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 2026 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 profesional, técnico y asistencial en el área operativa, a partir del mes de enero del 2025.
- ❖ Contratación de los servicios generales y de apoyo administrativo.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
		Versión: 6.0
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Vigencia: 27/01/2026
		Página 17 de 19

## 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 2026

De conformidad con el Acuerdo No. 015 del 22 de diciembre de 2025 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 2026 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.

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											Responsable	RECURSOS		OBSERVACIONES		
		Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct		Nov	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	
<b>Total, Actividades</b>		3	8	10	9	8	12	12	9	9	6	9	7					

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: TH-PL-05
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
		Página 19 de 19

**CONTROL DE CAMBIO:**

Versión	Descripción De Los Cambios	Fecha
6.0	Actualización de Plan Previsión de Talento Humano Vigencia 2026	27/01/2026

**CONTROL DEL DOCUMENTO:**

Jorge Ospina Moreno Líder Recursos Humanos	Viktor Petit Mejia Asesor de Planeación	María Isabel Cristina González Suarez Gerente	30-01-2026	Acta N°2 Comité de Gestión y Desempeño
<b>Elaboró/Actualizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>	<b>Fecha Ultima aprobación</b>	<b>Medio de aprobación</b>

\*Original Firmado