



E.S.E. Hospital de Nazareth  
Nit. 892.115.347-1  
"Nuestra Prioridad es tu Salud"

# ESE HOSPITAL DE NAZARETH

## PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

### OFICINA DE TALENTOHUMANO


**ENERO 2024**

  
Calle 11 # 5-51 Segundo piso  
Oficina en Riohacha  
Nazareth - Alta Guajira - Colombia

  
[hospitálnazareth@hotmail.com](mailto:hospitálnazareth@hotmail.com)

  
Telefax: 7285484  
Cel: 3145639453

  
[www.esehospitaldenazareth.gov.co](http://www.esehospitaldenazareth.gov.co)

 Ese hospital de Nazareth  
 NazarethESE  
 hospitaldenazareth



## 1. INTRODUCCION:

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

La ESE Hospital de Nazareth del Municipio de Uribe, Departamento de la Guajira a través de la oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la normatividad que regula todo lo relacionado con la Gestión Humana en la entidad a partir de la fecha elabora el Plan de Previsión del Recurso Humano el presente plan surge dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 se establece: Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizada las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de sus funciones a su cargo, para la cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre administración del recurso humano.

El decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: en cuanto Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

## 2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del Recurso Humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

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 y 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.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Determinar los procedimientos para la previsión del Talento Humano en la ESE Hospital de Nazareth, teniendo cuenta estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar las necesidades del Talento Humano para atender los requerimientos presentes.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

## 4. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a todos los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital de Nazareth de Uribe La Guajira

## 5. MARCO LEGAL

Ley 909 del 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, la gerencia publica y dicta otras disposiciones

- Guía DAFP "Lineamientos para la elaboración de plan de vacantes"
- Decreto 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Publica
- Decreto 648 del 2017, por la cual se modifica y adiciona el 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Publica
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas para la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional.
- Decreto 612 del 2018,

## 6. METODOLOGIA

El plan de previsión de recursos Humanos de la ESE Hospital de Nazareth de Uribe, se diseñó tomando como lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: análisis de la planta de personal, disponibilidad de personal, fuentes de financiación de personal y medidas de cobertura.

## 7. ANALIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Hospital de Nazareth de Uribe esta soportada con un número de cargos de planta de noventa y seis (96) plazas distribuidos de la siguiente forma dos (2) del nivel directivo, veintisiete (27) nivel profesional, cinco (5) nivel técnico, cuarenta y siete (47) nivel asistencial y veintiséis (26) oficiales ver siguiente cuadro:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	NATURALEZA DEL EMPLEO
Gerente	085	03	1	Periodo
Subgerente Científico	090	02	1	Libre N y R
Jefe de Oficina	006	01	1	Periodo
Médico General	211	03	3	Carrera
Odontólogo	214	03	2	Carrera

Profesional de la Salud - Medico SSO	217	03	6	Periodo
Profesional Universitario	219	03	6	Libre N y R
Profesional Área de Salud - Bacteriología	237	01	1	Carrera
Enfermero	243	02	3	Carrera
Técnico en Salud - Citología	323	03	1	Carrera
Técnico Administrativo	367	02	4	Carrera
Auxiliar Área salud – Auxiliar Enfermería.	412	07	19	Carrera
Auxiliar Área Salud – Odontología.	412	06	3	Carrera
Auxiliar Área Salud – Laboratorio y Vacunación	412	05	5	Carrera
Auxiliar Área Salud - promotor	412	04	6	Carrera
Auxiliar Administrativo	407	05	9	Carrera
Celador	477	04	4	Carrera
Conductor	480	07	5	Carrera
				Carrera
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	14	
<b>Total Cargos</b>			<b>96</b>	

Fuente: Datos estadísticos Oficina de Talento Humano de la ESE

## 7.1 ANALIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

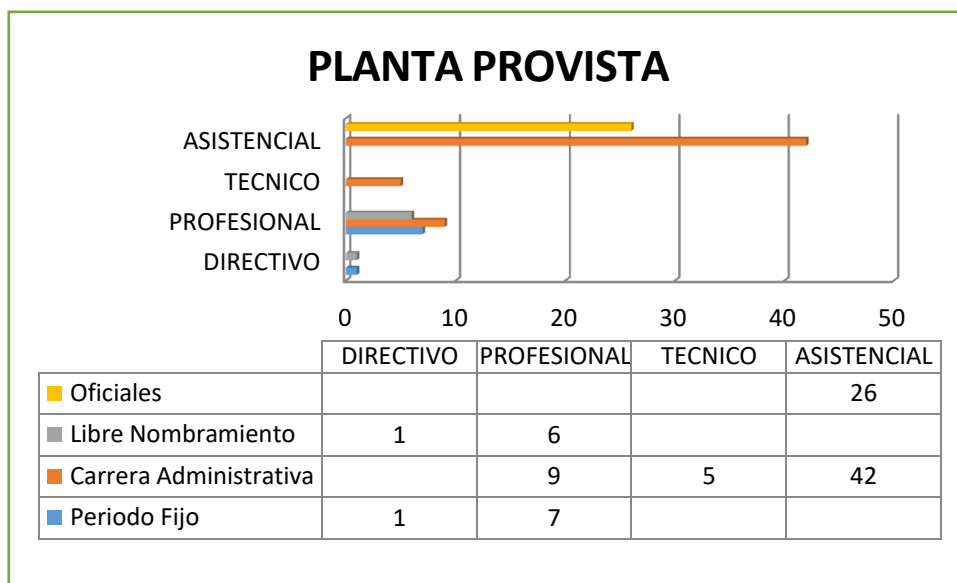
Se encuentra provista la planta de personal de la ESE Hospital de Nazareth del Municipio de Uribe, Departamento de la Guajira con setenta y uno (71) servidores públicos y veintiséis (26) empleados oficiales para un total de noventa y siete (97) funcionarios en la planta global de la entidad. Vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico.

## 7.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Periodo Fijo	1	7			8
Carrera Administrativa		9	5	42	55
Libre Nombramiento	1	6	1		8
Oficiales				26	26
<b>Total</b>					<b>97</b>

Fuente: Datos estadísticos Oficina de Talento Humano de la ESE

Cabe destacar que los funcionarios con derecho de carrera administrativa permanece estáticos hasta tanto no se realicen procesos de concursos de méritos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los profesionales de periodo fijo son cambiados por un (1) año de servicios previo sorteo realizados por el Ministerio de la Protección Social, en la denominación de Profesionales del Servicio Social Obligatorio.



Analizando la distribución de la planta se encontró 58% inscritos en carrera administrativa, y se evidencia una representación del 27% de los empleados oficiales, 8% empleados de periodo fijo y el 7% empleados por vinculación de libre nombramiento y remoción.

Al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la institución, se cuenta que está conformada por unos buenos números de profesionales y técnicos capaces de cumplir con la misión y la visión institucional de la ESE.

### 7.3. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE PLANTA

Por medio de la cual se fija el presupuesto general de ingresos y gastos de la ESE Hospital de Nazareth de Uribe, La Guajira para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de Enero al 31 de Diciembre del 2024 y se dictan otras disposiciones, el hospital cuenta con las apropiaciones presupuestales para financiar el 100% de los empleos contemplados en la planta de personal.

## 7.4 DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA

Es necesario tener en cuenta que la ley 909 del 2004, establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir a las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos personales presentados.

### a) Medidas Internas:

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- **Capacitación y Desarrollo:** en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) permiten desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidad de personal.
- **Reubicación de Personal:** Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que ello se afecte el desempeño de las áreas, la entidad tiene políticas claramente definidas, realización de encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde deseen trabajar de acuerdo a sus expectativas y perfiles
- **Reubicación del Cargo:** La Institución de acuerdo a sus necesidades puede reubicar el cargo y reasignar las funciones y establecer los nuevos requisitos de acuerdo con análisis de cargas de trabajo y los perfiles establecidos para cada una de las dependencias en cumplimiento de la misión institucional
- **Manejo de Situaciones Administrativas tales como:**
  - ✓ Encargo: Medidas utilizadas cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera a un cargo superior mientras se surte el proceso de la provisión definitiva
  - ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción
  - ✓ Transferencia del Conocimiento. Que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (Pensionados).
  - ✓ Creación: Dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por DAFP, de empleos temporales de acuerdo a las necesidades específicas determinada en dicho estudio.



## b) Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que se pueden atender a través de las medidas internas se deben acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previsto en la ley o por medio de contratación(en sus diferentes modalidades) cuando la provisión se realiza a través de fuentes externas las unidades de personal deberán incluir dentro del presupuesto del siguiente año los recursos necesarios para realizar estos procesos bien sea a través de la CNSC o de empresas especializadas en selección de personal.

**Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos:** La ESE Hospital de Nazareth de Uribe proporcionara a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

**Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas:** en Empleos de Carrera La ESE Hospital de Nazareth de Uribe en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

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

**Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:** En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL TALENTO HUMANO.

El seguimiento y evaluación es la forma como se mide el rendimiento de la gestión de las áreas del talento humano y dan razón de la relación entre el desempeño del personal y las metas, objetivos y resultados que nos permiten definir y tomar los correctivos para cumplir los objetivos institucionales y demás áreas de gestión de recursos humanos.

Para adelantar la evaluación se propone tener en cuenta los siguientes aspectos mínimos:



### a) Gestión General del talento Humano

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación
- Identificar la coherencia entre formulación del plan estratégico de recursos humanos y las necesidades de personal
- Determinar el nivel de participación y de aporte de los jefes de área en el diagnóstico, diseño y ejecución de planes
- Establecer y analizar si las actividades desarrolladas por gestión humana contribuyeron a mejorar capacidades, motivación y desempeño de los servidores.
- Determinar el aporte del SGC, MECI, MIPG en la planeación del recurso Humano.

### b) Vinculación e Inducción.

- Identificar el número y distribución por niveles de los servidores que fueron vinculados durante la vigencia, determinando los costos y valorando el acierto en los procesos de selección
- Precisar si las actividades de inducción se realizaron de forma oportuna y con la participación de los jefes inmediatos y compañeros de trabajo
- Consolidar y analizar los resultados de las evaluaciones de los periodos de prueba.

### c) Evaluación de Desempeño:

Identificar la población objeto de evaluación de desempeño Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos, por dependencias y por las áreas de gestión (estratégica, misional y de apoyo).

- Identificar la coherencia entre resultado de la evaluación de desempeño de los servidores con los resultados del desempeño organizacional
- Precisar con base a todos los resultados de la evaluación, las acciones de capacitación para la próxima vigencia.
- Determinar la contribución de la asesoría y acompañamiento del área de recurso humanos en el proceso de evaluación.
- Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento (ejemplo minimizando la subjetividad)
- Evaluación permanente del instrumento de evaluación de desempeño minimizando la subjetividad

### d) Sistema de estímulos, incentivos, calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

- Identificar la cantidad y distribución de los servidores beneficiados con los programas de estímulos y los costos de los mismo
- Determinar si se otorgan incentivos pecuniarios, el rubro destinado para tal



fin y la cobertura de los mismos

- Evaluar los incentivos no pecuniarios otorgados (traslados, encargos; comisiones, reconocimientos, publicaciones de trabajo, becas, bonos recreativos entre otros) y la correspondencia de estos con las expectativas de los servidores.
- Precisar si se realizaron intervenciones en clima, cultura y cambio organizacional, los costos y resultado obtenido
- Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y las relaciones entre los servidores
- Evaluar la cultura y clima organizacional y establecer si se encuentran alineadas con la planeación institucional

**e) Retiros de servidores y desvinculación asistida:**

- Determinar los índices de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencias y despidos, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico
- Establecer si se cuenta con índices historias que permitan un análisis de la variable retiro, en el caso contrario determinar acciones para consolidarlo
- Valorar y analizar la pertinencia y satisfacción de los programas de desvinculación asistida, así como sus costos.

**Original firmado**

JEFE DE TALENTO HUMANO DE LA ESE ESE HOSPITAL DE NAZARETH