

# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



**DIANA MARCELA DAZA APONTE**  
Gerente

**2.020**

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Fecha: 02-01-2013

Página 2 de 16

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1 OBJETIVO GENERAL
  - 2.2 OBJETIVO ESPECIFICO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. MARCO NORMATIVO
5. MARCO CONCEPTUAL
6. RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
  - 6.1 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
  - 6.2 UNIDADES DE PERSONAL
7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO
8. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTADORES
  - 8.1 METODOLOGÍA
    - 8.1.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL
    - 8.1.2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
    - 8.1.3 PROGRAMA DE MEDIDAS DE COBERTURA
    - 8.1.4 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 3 de 16

**INTRODUCCION**

La Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita es de fundamental relevancia en la formulación y ejecución de los Planes Institucionales, bajo los criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad del quehacer público.

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:

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

La Planeación del Talento Humano es el proceso mediante el cual las entidades en función de sus objetivos, proyectan el personal necesario para el cumplimiento de la Misión Institucional.

El Plan de Previsión del Talento Humano, tiene un papel importante en la Planeación del Talento Humano; es una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, costos de contar con estos funcionarios y presupuesto asignado.

En este contexto el propósito del Plan de Previsión es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita con el objeto de cumplir con la Misión Institucional los objetivos y retos incluidos en el Plan de Desarrollo.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**  
**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

## **COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 4 de 16

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Definir los lineamientos para la Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los Servidores Públicos al servicio de la Entidad y la proyección de las necesidades de personal, en cumplimiento de la Misión Institucional.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Determinar las necesidades de Talento Humano acorde con el portafolio de servicio ofertado por la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita.

Identificar las necesidades de personal que se detecten en desarrollo de los procesos tanto administrativos como asistenciales.

Proyectar los costos de las necesidades de personal que surjan en el transcurso de cada año fiscal, producto de cambios en el portafolio de servicio o modificaciones normativas que en materia de salud se impartan, entre otras.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 5 de 16

**3. AMBITO DE APLICACIÓN**

En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

Adicionalmente, la reflexión y propuestas en materia de Planeación de Recursos Humanos para el sector público colombiano debe considera, entre otros, los siguientes aspectos:

- La variable empleo es dinámica, está ligada al nivel de desarrollo de las sociedades, es afectada por los avances tecnológicos y la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En el entorno público, está condicionada por las políticas del gasto público y por las normas de administración de personal.
- La flexibilidad organizacional, entendida como la posibilidad de ajustar y reajustar los diseños organizacionales y definir los requerimientos de personal, sugiere una mayor autonomía de las instancias decisorias para el manejo del recurso humano dentro de las entidades públicas
- La tendencia general es a reducir las plantas de cargos, por ello la planeación de los RH debe ir acompañada de acciones dirigidas a aprovechar el recurso humano disponible en la organización y a desarrollar programas de readaptación laboral de la fuerza de trabajo que quede cesante.

Este documento aplica a los todos los servidores públicos al servicio de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita

Este documento está diseñado en la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita con el fin de cumplir con las necesidades de servicio a través de la asignación oportuna y necesaria del personal. Inicia generando y actualizando políticas de talento humano, hasta actualización de documentos y aprobación de la planeación de cargos y puestos de trabajo para la vigencia 2020.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 6 de 16

**4. MARCO NORMATIVO**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c)
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 612 de 2018.



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 7 de 16

**5. MARCO CONCEPTUAL**

**Servidores Públicos:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 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 19961, 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 aquéllos 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".

**CARGOS REQUERIDOS:** son los cargos requeridos en la institución, acorde con los lineamientos y plan estratégico institucional para su óptimo desarrollo.

**ANALISIS OCUPACIONAL** (estudio del trabajo): Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo o tarea ocupacional y que lo diferencian de los demás que existen en la organización. Básicamente es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo o tareas, de los deberes y responsabilidades que comprende. Esto le da una verdadera estructura. Comprendido como un conjunto de funciones con posición definida dentro de la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. Por lo tanto puede definirse como un conjunto de funciones (tareas, operaciones y pasos) determinados que ocupa una posición formal dentro del organigrama. Esto ayuda a verificar según los servicios ofertados la necesidad del talento humano.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

**NOMBRE DEL PROCESO:**  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

**RESPONSABLE:**  
GERENTE

Página 8 de 16

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital Santa Cruz de Urumita por medio de resolución de nombramiento.

**PROVISIONALIDAD:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

**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. 3.4. Periodo:

Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

**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.

**MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

**ACTO ADMINISTRATIVO:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 9 de 16

## 6. RESPONSABILIDAD

La Provisión de Recursos Humanos será responsabilidad de la Alta Gerencia (Gerente, Subgerencia Administrativa y Financiera y la Subgerencia Científica) en coordinación del Grupo Funcional Talento Humano y los líderes de proceso.

### RESPONSABLES DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para una adecuada planeación del Recurso Humano al servicio de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita, 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

El Departamento Administrativo de la Función Pública 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 2.004 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 Personal o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Fecha: 02-01-2013

Página 10 de 16

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.



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 11 de 16

**7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO**

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, a saber:

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 a través del Plan Anual de Vacantes la actualización de los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional 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.

Es importante resaltar que el proceso de planeación de recursos humanos debe estar soportado en el diseño y mantenimiento de sistemas de información de personal y estar ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo). Por tanto, hablar de la planeación de recursos humanos supone que las entidades desarrollen procesos serios de planeación organizacional en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 12 de 16

## 8. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES

### 8.1 METODOLOGÍA

Tomando como referencia la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública y conscientes de materializar y consolidar las necesidades del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

1. Análisis de necesidades de personal (cantidad y calidad de las personas que requiere una entidad pública requiere)
2. Análisis disponibilidad de personal.(con cuantas personas cuenta la entidad).
3. Programación de medidas de cobertura.
4. Identificación fuentes de financiación de personal.

#### 8.1.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

Este análisis pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, que para las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud está relacionada con al Nivel de complejidad de la Entidad y al Portafolio de Servicios Ofertados, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la normatividad vigente en materia del Sistema Único de Habilitación.

Para realizar este ejercicio las entidades pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos. Los métodos cualitativos se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los métodos cuantitativos se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

La fase de análisis de necesidades de personal parte exclusivamente de la revisión de Planta de Personal aprobada para la entidad para la vigencia 2020. La cual está conformada por un total de 74 (setenta y cuatro) empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 13 de 16

**De los empleados Públicos**

**Nivel Directivo**

Código	Denominación	Grado	No de cargos	Horas	Clasificación
470	Gerente	01	1	8	Periodo Fijo

**Nivel Profesional**

Código	Denominación	Grado	No de cargos	Horas	Clasificación
217	Profesional S.S.O.	02	1	8	Periodo Fijo
243	Enfermero	03	1	8	Carrera Administrativa
219	Profesional Universitario	03	1	8	Carrera Administrativa

**Nivel Asistencial**

Código	Denominación	Grado	No de cargos	Horas	Clasificación
407	Auxiliar Administrativo	04	1	8	Carrera Administrativa
412	Auxiliar Inf Salud	04	1	8	Carrera Administrativa
412	Auxiliar Área de la Salud	06	2	8	Carrera Administrativa
412	Auxiliar Consultorio Odon	05	1	8	Carrera Administrativa
412	Promotor de Salud	03	1	8	Carrera Administrativa

**De los Trabajadores Oficiales**

**Nivel Asistencial**

Código	Denominación	Grado	No de cargos	Horas	Clasificación
477	Celadores	02	3	8	Carrera Administrativa

**8.1.2 ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

La Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita cuenta con 74 cargos en la Planta de Personal, lo que corresponde al 20% del talento humano necesario para cumplir con el portafolio de servicios ofertado

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 14 de 16

a la comunidad. El 80% restante es cubierto con personal de vinculación indirecta, por lo que la Entidad recurre a contratación con personas naturales y jurídicas para tal fin.

Se evidencia la insuficiencia de la Planta de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita para cumplir con la plataforma estratégica.

Por lo anterior se requiere un estudio de Formalización Laboral con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, basados en la distribución de cargas laborales y teniendo en los requisitos mínimos establecidos en el Sistema Único de Habilitación aplicable instituciones prestadoras de servicios de salud de conformidad con la normatividad vigente.

**8.1.3 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 2020, 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 2020, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.

Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

Racionalización de la planta de personal.

**8.1.4 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL**

De conformidad con el Presupuesto de Ingresos y Gastos aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva 002 del 2 de diciembre de 2019 para la vigencia 2020, la Empresa Social del Estado Hospital Santa Cruz de Urumita cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Igualmente, las personas naturales y Jurídicas contratadas por la ESE para cubrir las necesidades de personal por insuficiencia de la Planta de Personal cuentan con las apropiaciones presupuestales en el Presupuesto de Ingresos y Gastos vigente.



E.S.E. HOSPITAL  
**SANTA CRUZ  
DE URUMITA**  
NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 15 de 16

**9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Actividad	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Análisis de necesidades de personal	01/01/2020	30/01/2020
Análisis disponibilidad de personal	01/01/2020	30/01/2020
Programación de medidas de cobertura	01/02/2020	15/02/2020
Identificación fuentes de financiación de personal	15/02/2020	29/02/2020



E.S.E. HOSPITAL  
**SANTA CRUZ  
DE URUMITA**  
NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 16 de 16

**10. BITÁCORA DE ACTUALIZACION**

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	10/04/2019	Todas	Aprobación inicial	Líder talento Humano
02	28/01/2020	Todas	Actualización	Líder talento Humano