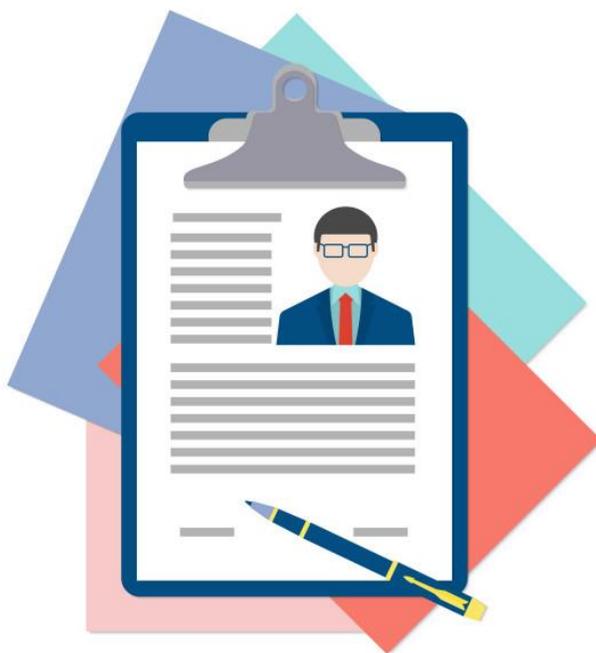


# PLAN ANUAL VACANTES

JORGE LEMUS BELLO  
GERENTE

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN  
GUAMAL – MAGDALENA  
2021



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 1 de 22

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO JURÍDICO.....	4
OBJETIVOS.....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
ALCANCE.....	5
DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	6
RESPONSABILIDADES .....	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	7
MISIÓN.....	7
VISIÓN .....	7
VALORES INSTITUCIONALES .....	7
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	9
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	10
POLITICAS INSTITUCIONALES.....	10
POLÍTICA DE SERVICIOS .....	11
POLÍTICA DE CALIDAD .....	11
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	12
POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE .....	12
POLÍTICA AMBIENTAL .....	13
POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN.....	13
POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN .....	14
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	14
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO .....	15
POLÍTICA FINANCIERA .....	15
MAPA DE PROCESO .....	16
ORGANIGRAMA .....	17

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 22

CAPACIDAD INSTALADA.....	17
METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES .....	18
METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO: .....	18
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER .....	19
PRESUPUESTO.....	21

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 22

## INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública trabaja en el fortalecimiento de una gestión pública eficiente y moderna; dirigida, en primer lugar, al ciudadano para aumentar la confianza en la administración pública y, en segundo lugar, a las entidades públicas para que dispongan de herramientas y mecanismos óptimos para que desarrollen sus actividades con un talento humano, planificado, suficiente y con las competencias necesarias para su buen desempeño.

Tiendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, es un instrumento que busca administrar y actualizar la información del estado de empleos vacantes, con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. Además, esta es una herramienta esencial para que el Gobierno Nacional conozca la oferta real de empleos, con el fin de poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El presente Plan Anual de Vacantes tiene como propósito programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en Vacancia Definitiva y Vacancia Temporal, de acuerdo a las necesidades requeridas en la Empresa en cada una de sus áreas de conformidad a las normas que regulan la materia y en concordancia con el Plan Institucional de Desarrollo, en búsqueda de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 22

## MARCO JURÍDICO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena. es entre otros los siguientes:

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 2, políticas de gestión y desempeño institucional. Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. Artículo 2.2.6.3. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

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. Artículo 15, literal b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Artículo 110, las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 22

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Identificar y gestionar las necesidades de personal para garantizar la efectiva y oportuna prestación del servicio acorde con la misión y visión institucional.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades del recurso humano con el fin de proveer el talento humano acorde con la estructura organizacional.
- Desarrollar los mecanismos establecidos según normatividad vigente para la provisión de los empleos vacantes de la organización.
- Cubrir las vacantes de planta permanente de acuerdo a la normatividad vigente y a las necesidades establecidas por la organización.
- Evaluar la efectiva y oportuna provisión de empleos.

### ALCANCE

Este Plan de Vacantes, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- Cobertura y cálculo del número de servidores públicos requeridos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de los requisitos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las necesidades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 22

## DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **EMPLEO PÚBLICO:** el artículo 2º del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto Ley 785 de 2005 por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004., clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **NIVEL DIRECTIVO:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **NIVEL ASESOR:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **NIVEL PROFESIONAL:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **NIVEL TÉCNICO:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 22

- **NIVEL ASISTENCIAL:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan novedades y/o cambios, corresponde al coordinador de gestión del talento humano, de la E.S.E. o a quien haga sus veces.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

### MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

### VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

### VALORES INSTITUCIONALES

La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 22

- **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- **DILENGENCIA:** Los Funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.
- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuaran responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 22

- **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.
- **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

### **PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**

Los principios institucionales son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a los valores éticos y a una misión institucional, siendo claramente identificados, se logrará el desarrollo institucional.

- **COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros procesos y recursos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 22

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.

Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

### **OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

El objeto de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, es la prestación de servicios de salud en el primer nivel de complejidad servicio que será ofrecido en el marco del Sistema de Seguridad Social en Salud. Es por ello que la entidad desarrollará acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud (Artículo 4 del Acuerdo 001-2007).

Bajo este propósito institucional la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena enmarca sus objetivos, los cuales son:

- Asegurar y aumentar los niveles de satisfacción, oportunidad y calidez en la prestación del servicio.
- Prestar servicios de salud seguros y eficientes minimizando los riesgos para el paciente y su familia.
- Fortalecer la gestión del talento humano enfocados en el trato digno con vocación de servicio.
- Asegurar la sostenibilidad financiera y desarrollo institucional generando rentabilidad económica y social.
- Optimizar la capacidad instalada para asegurar la prestación del servicio.
- Promover programas de responsabilidad social y ambiental aportando al desarrollo sostenible.

### **POLITICAS INSTITUCIONALES**

Dentro del Plan De Desarrollo Institucional "Servicio eficiente con calidad humana". se establecen las Políticas Institucionales que permite el alcance de los Objetivos trazados en el presente documento.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 22

## **POLÍTICA DE SERVICIOS**

La institución presta servicios de salud de primer nivel de forma oportuna y pertinente basada en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.

### **Objetivos**

- Brindar servicios de salud sin barreras de Acceso.
- Fortalecimiento del programa de seguridad del paciente e implementación del mismo en todos los procesos.
- Diseñar estrategias que permita brindar una adecuada orientación a los usuarios que acceden a la institución.
- Sensibilizar al recurso humano para propender por un trato digno y humanizado durante la prestación del servicio de salud.
- Concientizar el talento humano institucional en la necesidad de aportar conocimiento y experiencia al personal en formación.
- Mejorar la calidad del dato y reporte de todos los eventos de notificación de vigilancia epidemiológica.

## **POLÍTICA DE CALIDAD**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, está comprometida con el mejoramiento continuo, para lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, a través de la prestación de sus servicios integrales de salud orientados en un modelo de gestión y atención centrado en el usuario, familia y comunidad, de esta forma garantizar la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y basados en los altos estándares de calidad.

### **Objetivos**

- Avanzar en la implementación del Sistema Único de Acreditación.
- Fortalecer todos los procesos a partir del mejoramiento continuo.
- Crear estrategias para lograr una cultura de calidad.
- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 12 de 22

## **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena, en su actividad de prestación de los servicios de salud, se compromete con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales, que cubre todos sus centros de trabajo, sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

### **Objetivos**

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar permanentemente actividades de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción de la salud.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Hospital.

## **POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.

### **Objetivos**

- Fortalecer los programas de capacitación al cliente interno para identificar y prevenir la ocurrencia de eventos adversos en la organización.
- Motivar al cliente interno para continuar con la cultura de identificación y reporte de eventos e incidentes.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 22

- Articular los procesos misionales y administrativos a través de auditorías concurrentes para identificar, gestionar y minimizar la ocurrencia de eventos.
- Fortalecer la evaluación de adherencia a guías, protocolos y procedimientos al personal asistencial y administrativo que garanticen prácticas seguras.

## **POLÍTICA AMBIENTAL**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.

### **Objetivos**

- Fortalecer las estrategias institucionales que sensibilicen al usuario interno y externo sobre el ahorro de recursos, manejo de residuos y sustancias químicas.
- Diseñar programas que fomenten la sostenibilidad ambiental en la institución y en el municipio.
- Realizar seguimiento y autoevaluaciones que promuevan el mejoramiento continuo y la mitigación de los riesgos generados de la prestación de servicios de salud.
- Aportar a la implementación de las políticas ambientales del Departamento.

## **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal-Magdalena, como entidad prestadora de servicios de salud se compromete a instaurar e implementar la política de atención humanizada en salud, enfocada hacia el servicio integral del usuario y su familia, ofreciendo una asistencia con calidez humana que responda a sus necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales; donde todo el personal de salud, brinde un trato amable, cálido y de respeto hacia la confidencialidad, la dignidad, fundamentados en los derechos y deberes de los pacientes sus familias y los funcionarios, con condiciones laborales justas.

### **Objetivos**

- Generar desde el equipo directivo de la institución espacios laborales dedicados a la capacitación y sensibilización del personal.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 14 de 22

- Conformar grupo de líderes que se comprometan y que representen a cada área del hospital y contribuyan al tema de humanización.
- Articular las estrategias de humanización con todos los procesos, para mejorar la prestación de los servicios y el clima laboral.
- Socializar y medir adherencia del programa de humanización institucional.

## **POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de quipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la institución de salud, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

### **Objetivos**

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos tecnológicos y biomédicos, identificando los que están en deterioro o que requieran cambio.
- Adquirir herramientas tecnológicas de acuerdo a la normatividad vigente que permita aumentar la calidad de la prestación de servicios buscando satisfacer las necesidades de la comunidad.
- Promover el adecuado uso de la tecnología nueva y usada, para prestar una atención segura y optimizar la vida útil de los equipos.
- Implementar un sistema de historias clínicas que nos permita tener una información más clara.

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y aquellos que sean necesarios para fortalecer el capital humano; contribuyendo al desarrollo institucional.

### **Objetivos**

- Establecer el plan de capacitaciones institucional por perfiles y competencias, armonizado con el mapa de procesos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 15 de 22

- Fortalecer el programa de humanización y rediseñar sus estrategias beneficiando al usuario externo e interno.
- Diseñar herramientas de medición para evaluar y/ o medir el avance del proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los subprocesos de selección, inducción, reinducción, evaluación de desempeño, clima laboral y bienestar social.
- Mejorar las condiciones de trabajo con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

### **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal - Magdalena, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

#### **Objetivos**

- Identificar riesgos en cada proceso de la institución para minimizar su materialización evitando acciones legales y judiciales.
- Capacitar al usuario interno en la gestión integral del riesgo para establecer controles que permitan cumplir con los objetivos institucionales.

### **POLÍTICA FINANCIERA**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.

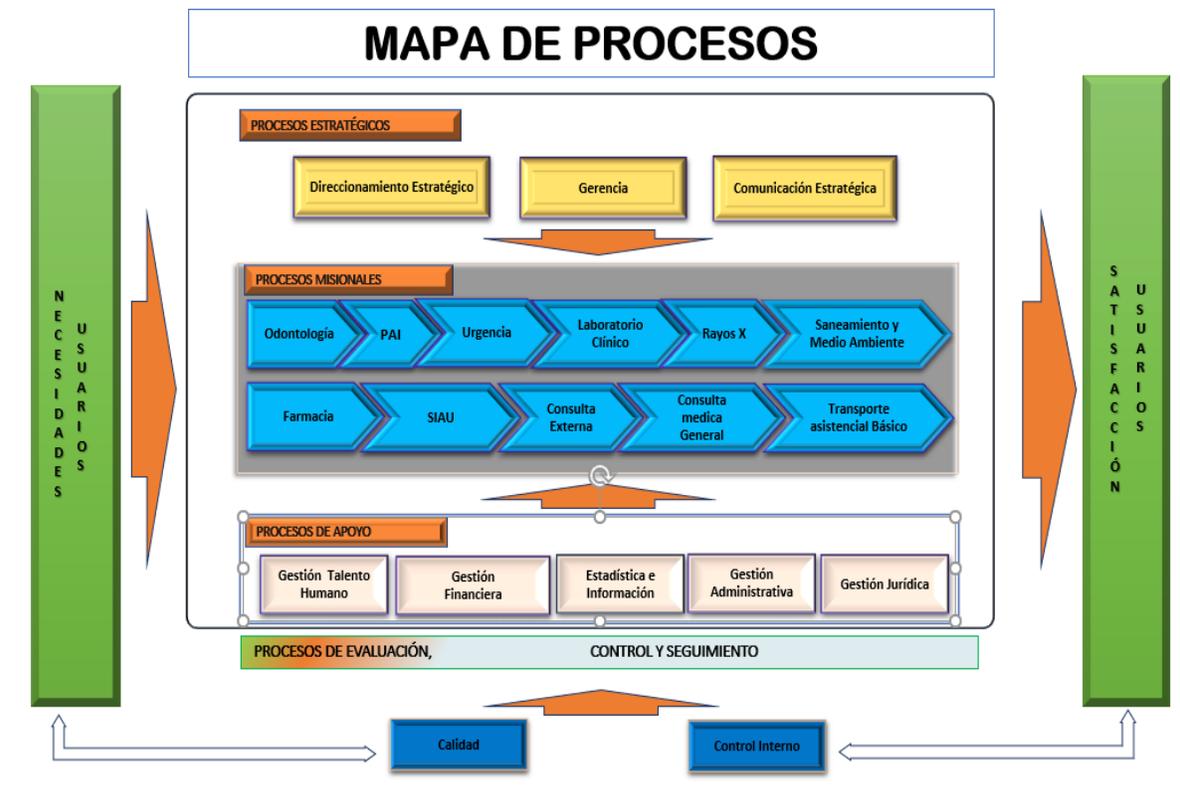
#### **Objetivos**

- Mejorar el sistema de contratación con las EAPB y entes gubernamentales en cuanto a cobertura de servicios y ajuste de tarifas, así como comercializar nuestros servicios a otras entidades del área de influencia.
- Garantizar la facturación total de los servicios prestados y su radicación, así como la calidad de la misma, a fin de reducir los porcentajes de glosas y devoluciones.
- Reducir los tiempos de respuesta de Glosa y devoluciones acorde a lo establecido en el Decreto 4747 de 2007.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 16 de 22

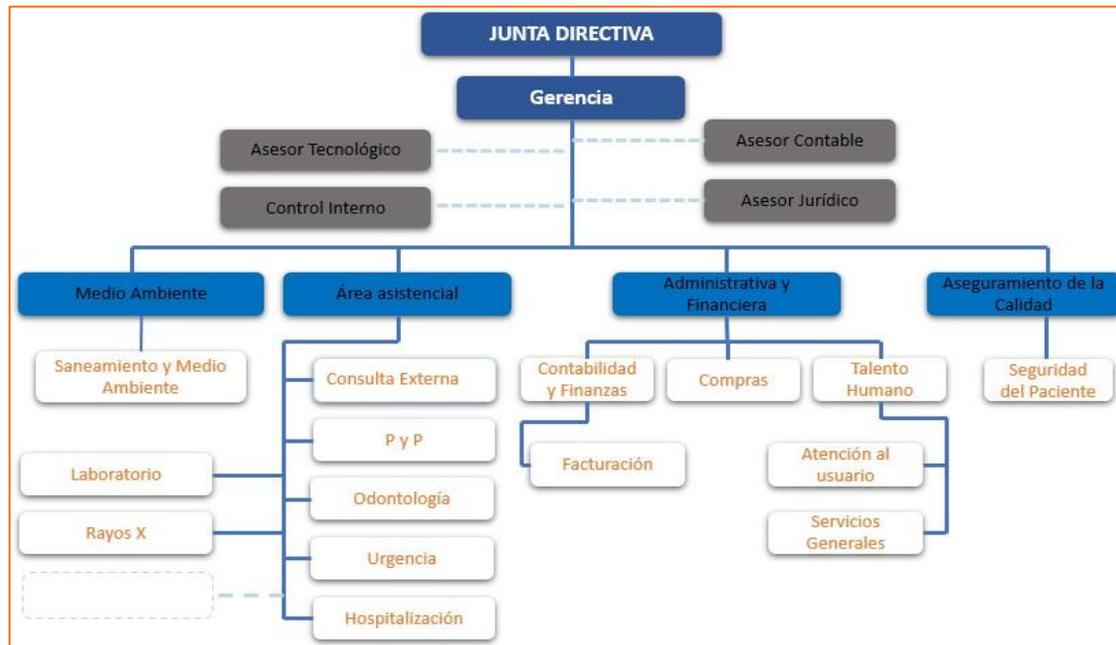
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de efectivo real, para garantizar el equilibrio financiero institucional.

### MAPA DE PROCESO



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 17 de 22

## ORGANIGRAMA



## CAPACIDAD INSTALADA

GRUPO DE CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CONSULTORIOS	URGENCIAS	1
	TRIAGE	1
	CONSULTA EXTERNA MEDICINA GENERAL	4
	CONSULTA PRIORITARIA	1
	CONSULTA EXTERNA – ODONTOLOGIA	1
	PROTECCION ESPECIFICA – DETECCION TEMPRANA	5
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1
	OBSERVACION ADULTOS	1
	OBSERVACION PEDIATRICA	1
	E.D.A. – ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	1
	E.R.A. – ENFERMEDAD RESPIRATORIA AGUDA	1
	HOSPITALIZACION HOMBRES	1
	HOSPITALIZACION MUJERES	1
	GINECO OBSTETRICIA – PUERPERIO	1
	HOSPITALIZACION PEDIATRIA	1
	CONSULTA EXTERNA ODONTOLOGIA	UNIDADES ODONTOLOGICAS

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 18 de 22

CONSULTA PE Y DT HIGIENE ORAL	UNIDADES ODONTOLÓGICAS	1
SALA DE PARTOS	MESAS DE PARTO	2
	MONITOR FETAL	1
AMBULANCIA	BÁSICA	2
CAMAS	PEDIÁTRICAS	4
	ADULTOS	7
	OBSTÉTRICAS	3
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	FARMACIA	1
	CONSULTORIO FISIOTERAPIA	1
	LABORATORIO CLÍNICO	1
	RADIOLOGÍA – IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	1
	EQUIPO DE RAYOS X PORTÁTIL	1
	EQUIPO DE RAYOS X FIJO	1
	ECOGRAFO	1
SALUD PÚBLICA	ELECTROCARDIOGRAFO	1
	OFICINA SANEAMIENTO BÁSICO	1
TRANSPORTE AMBULATORIO TERRESTRE	AMBULANCIA TIPO TAB	3

## METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El coordinador de Talento Humano, proyectará los primeros diez (10) días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará semestralmente el plan y/o cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará la información recopilada en el listado maestro que se establecerá sobre la información de base de cargos del personal de nómina.

## METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO:

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 19 de 22

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo conforme con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales vigente en la entidad, y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

**Permanencia** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

**Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación en el nivel satisfactorio en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

**Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

**Evaluación:** El empleado público en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colabora activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.

**Retiro:** El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto administrativo, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Por otra parte se tendrá en cuenta las causales de retiro del servicio las cuales solo son viables conforme a lo preceptuado por el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen un decálogo de las mismas.

## **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA Y CARGOS A PROVEER**

La planta permanente de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, en la actualidad se encuentra conformada por 43 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, profesional Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros, lo anterior teniendo en cuenta la

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 20 de 22

última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo 003 del 19 de Diciembre de 2019. (Ver Cuadro 1)

Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2021	Asignación Anual 2021
<b>ADMINISTRATIVOS</b>						
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF	5.302.833	63.633.996
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	2.834.384	34.012.608
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	2.834.384	34.012.608
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	1.832.822	21.993.864
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1.832.822	21.993.864
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1.478.443	17.741.316
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.	1.848.856	22.186.272
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.228.294	58.958.112
Total						27.4532.640
<b>ASISTENCIALES</b>						
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2021	Asignación Anual 2021
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	4.667.841	112.028.184
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	3.915.790	46.989.480
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF	3.000.182	36.002.184
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	3.000.182	36.002.184
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	3.000.182	36.002.184
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.000.182	36.002.184
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	3.486.047	41.832.564
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.118.245	50.837.880
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	1.832.822	43.987.728
412	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.789.526	21.474.312
412	5	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.876.114	112.566.840
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.289.823	27.477.876
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.542.584	18.511.008
412	10	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.325.307	159.036.840
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.325.307	31.807.368
Total	<b>43</b>					<b>810.558.816</b>

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 21 de 22

Así las cosas y retomando lo disponible anteriormente, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De igual forma, para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán si fuese el caso las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, pensión, invalidez.

A corte 31 de diciembre 2020, la entidad, presenta el siguiente número de vacantes como se detalla a continuación;

<b>VACANTES A 31 DICIEMBRE 2020</b>						
Nivel	Denominación del empleo	Número de Vacantes	Código	Grado	Nombre de la Dependencia	Naturaleza del Empleo
Profesional	Profesional servicio obligatorio odontología	1	217	08	Consulta externa	Periodo Fijo
Técnico	Técnico área de la salud	1	323	10	Urgencias	ICAD
Técnico	Técnico área de la salud	1	323	13	Consulta externa	ICAD
Asistencial	Conductor	2	480	10	Urgencias	ICAD
Asistencial	Auxiliar área de la salud	6	412	10	Consulta externa	ICAD

Por último se debe dar cumplimiento a la normatividad vigente, respecto a la información de vacantes, donde se imparten lo lineamientos para dar cumplimiento a el reporte de la Oferta Pública de Empleo de carrera OPEC ante la comisión nacional de servicio civil CNSC, no obstante la entidad se encuentra adelantando las gestiones administrativas del proceso de implementación, y parametrización del aplicativo dispuesto por para este fin (SIMO).

## **PRESUPUESTO**

La estimación de los costos de personal está contenida en el Plan de Provisión de Talento Humano 2021.

<b>2</b>	<b>GASTOS Y COSTOS</b>	<b>5.107.853.540</b>
<b>2,1</b>	<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>4.639.853.537</b>
<b>2.1.01</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES</b>	<b>3.415.202.360</b>
<b>2.1.01.01</b>	<b>Servicios Personales Asociados a la Nómina</b>	<b>1.562.461.541</b>
<b>2.1.01.01.01.01</b>	<b>Sueldos</b>	<b>1.090.749.791</b>

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ANUAL VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 22 de 22

2.1.01.01.01.04	Incapacidades y Licencia de Maternidad	3.000.000
2.1.01.01.05	Bonificación por Servicios Prestados	37.205.905
2.1.01.01.07	Bonificación Especial por Recreación	7.060.576
2.1.01.01.11	Otras Remuneraciones que no son Factor Salarial	18.000.000
2.1.01.01.13.98	Horas Extras y días Festivos - sin diferenciar	38.934.888
2.1.01.01.15	Prima de Antigüedad o Incremento de Antigüedad	42.000.000
2.1.01.01.17	Prima de Navidad	98.214.789
2.1.01.01.19	Prima de Servicios	49.865.372
2.1.01.01.21	Prima de Vacaciones	51.943.096
2.1.01.01.23	Prima o Subsidio de Alimentación	19.277.168
2.1.01.01.29	Prima de Coordinación	20.400.000
2.1.01.01.31	Auxilio de Transporte	28.216.248
2.1.01.01.33	Vacaciones	57.593.708
<b>2.1.01.02</b>	<b>Servicios Personales Indirectos</b>	<b>1.362.150.000</b>

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	FUENTES DE INFORMACIÓN
Nivel de cobertura del plan de cargos planta Permanente de la E.S.E.	Número de personal vinculado / Número de Cargos	≥90%	Porcentaje	Anual	Plan de Vacantes de la E.S.E.