

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
GUAMAL – MAGDALENA
2022

JORGE LEMUS BELLO
GERENTE



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 1 de 30

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
RESPONSABLES	6
GLOSARIO	6
MARCO DE REFERENCIA.....	8
POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO	8
ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.....	9
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	11
MISIÓN.....	11
VISIÓN.....	11
VALORES INSTITUCIONALES	11
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	13
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	13
POLITICAS INSTITUCIONALES	14
<i>POLÍTICA DE SERVICIOS</i>	<i>14</i>
<i>POLÍTICA DE CALIDAD.....</i>	<i>15</i>
<i>POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</i>	<i>16</i>
<i>POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE</i>	<i>16</i>
<i>POLÍTICA AMBIENTAL.....</i>	<i>17</i>
<i>POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN</i>	<i>17</i>
<i>POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</i>	<i>18</i>
<i>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....</i>	<i>18</i>
<i>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO</i>	<i>19</i>
<i>POLÍTICA FINANCIERA</i>	<i>19</i>
MAPA DE PROCESO.....	20
ORGANIGRAMA.....	21
CAPACIDAD INSTALADA.....	21
METODOLOGÍA.....	22
FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS	22
FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	23
FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	24
PLANTA FIJA	25
FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA	27

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 2 de 30

MECANISMOS INTERNOS..... 28

MECANISMOS EXTERNOS 29

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 1 de 30

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un criterio de mucha importancia dentro de la estructura organizacional y funcional de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena; en ese orden de ideas se realiza la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales; además dicha planeación del talento humano debe ser entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los empleados, determinando las necesidades actuales y futuras, y con ello estableciendo los planes y programas específicos de personal, enmarcados en el Plan de Desarrollo vigente como carta de navegación de la E.S.E.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia del 2022, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano, que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad.

Así, este documento tiene como propósito contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, determinando las medidas de ingreso de costos de contar con estos empleados y presupuesto asignado.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, se presenta el siguiente Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 2 de 30

MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra regulado en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

En su artículo 14 señala la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En ese orden, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas, que hagan las veces de unidad de personal, el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias el cual se realiza mediante análisis de necesidades de personal.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, la cual se realizará mediante un análisis de disponibilidad de personal.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, el cual se realizará mediante de fuentes de financiación de personal.

De igual forma el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala "Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto."

Aunado a lo anterior, para el desarrollo del presente Plan de Previsión del Talento Humano vigencia 2022, se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

Guía DAFP Planeación de los Recursos Humanos "Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación".

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 1 de 30

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 648 de 2017, "Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública" en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar las necesidades del talento humano de la E.S.E. con base en los servicios a ofertar, la frecuencia de uso y los estándares adoptados por la entidad.

Determinar la disponibilidad del talento humano de la E.S.E., con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la prestación de servicios de salud.

Identificar alternativas para el cubrimiento de las necesidades del talento humano de la E.S.E., de acuerdo a los perfiles y requisitos de cada una de las áreas.

Estimar los costos del talento humano de la E.S.E., y aseguramiento de su financiación.

Evaluar y hacer seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022 se aplica a toda la planta de personal vigente que hace parte de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena.

RESPONSABLES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión de Talento Humano es responsabilidad de la Gerencia, Jefes de Oficina, Profesional Universitario con funciones de coordinación de talento humano.

GLOSARIO

- **Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.
- **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.
- **Empleo:** 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.
- **Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo del Decreto 1083 de 2015)
- **Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 7 de 30

- **Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.
- **Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
- **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.
- **Manual de funciones y competencias:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.
- **Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.
- **Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.
- **Periodo:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene una vigencia determinada.
- **Servidor Público:** Son 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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

MARCO DE REFERENCIA

POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

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 y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

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

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

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 9 de 30

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.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

ASPECTOS GENERALES DEL REGIMEN JURIDICO DE LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - o 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;
 - o 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;
 - o Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 11 de 30

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:

- **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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán 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.
- **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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 13 de 30

- **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 los procesos y recursos.
- **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

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

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 trasados en el presente documento.

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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 15 de 30

- 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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 17 de 30

- 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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

- 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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 19 de 30

- 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.

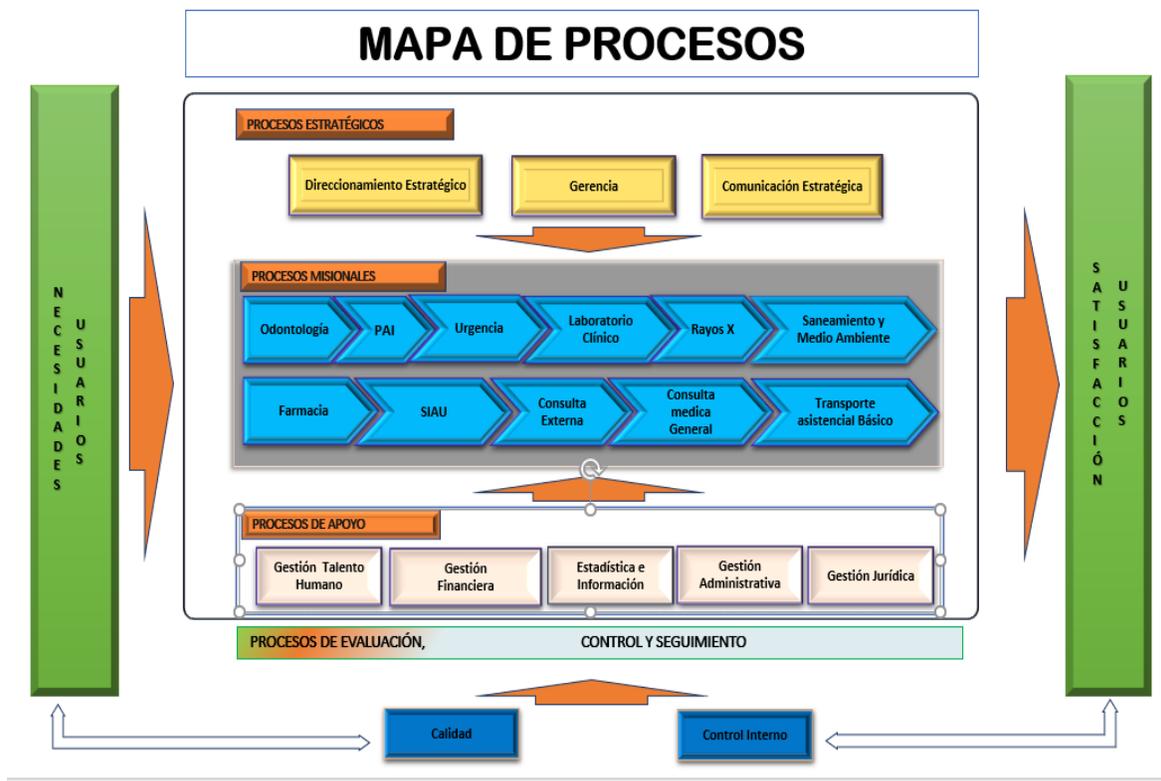
Objetivos

- 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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

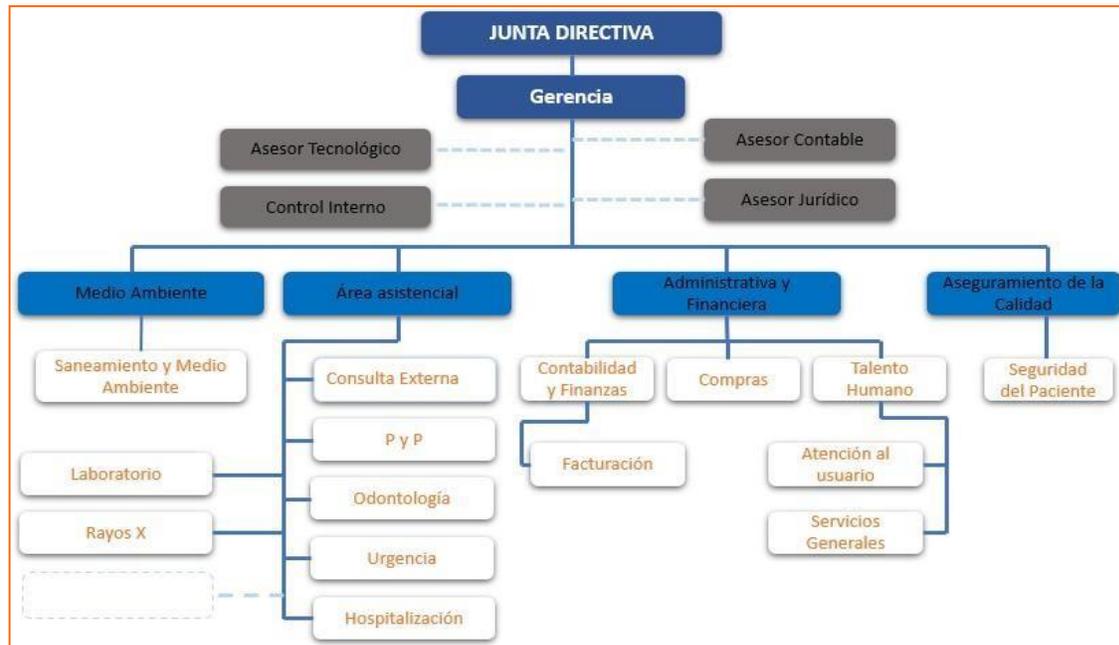
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de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

MAPA DE PROCESO



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 21 de 30

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

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

CONSULTA EXTERNA ODONTOLOGIA	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
CONSULTA PE Y DT HIGIENE ORAL	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
SALA DE PARTOS	MESAS DE PARTO	2
	MONITOR FETAL	1
AMBULANCIA	BASICA	2
	PEDIATRICAS	4
CAMAS	ADULTOS	7
	OBSTETRICAS	3
	FARMACIA	1
APOYO DIAGNOSTICO Y COMPLEMENTACION TERAPEUTICA	CONSULTORIO FISIOTERAPIA	1
	LABORATORIO CLINICO	1
	RADIOLOGIA – IMAGENES DIAGNOSTICAS	1
	EQUIPO DE RAYOS X PORTATIL	1
	EQUIPO DE RAYOS X FIJO	1
	ECOGRAFO	1
SALUD PUBLICA	ELECTROCARDIOGRAFO	1
	OFICINA SANEAMIENTO BASICO	1
TRANSPORTE AMBULATORIO TERRESTRE	AMBULANCIA TIPO TAB	3

METODOLOGÍA

Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP para mejorar el proceso de planeación del recurso humano, el Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022 se diseñó acogiendo las siguientes etapas:

- FASE 1: Cálculo de empleos necesarios
- FASE 2: Análisis de necesidades de personal.
- FASE 3: Análisis de disponibilidad de personal.
- FASE 4: Identificación de las fuentes de financiación de personal.

A través de estos lineamientos se busca que se tome el proceso de Gestión del Talento Humano como una práctica permanente, que se inicia con la previsión de las necesidades 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.

FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos 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

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 23 de 30

2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

La planta actual de la E.S.E., esta soportada en el Acuerdo 003 del 19 de Diciembre de 2019 con un número de cargos en planta de 43, cargos de la planta fija de personal.

FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

El profesional universitario con funciones asignadas de coordinación de Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la E.S.E. y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los colaboradores líderes de las áreas. Para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de los líderes o responsables de las dependencias
- Planta de cargos de la E.S.E.

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. Para esto debe tener en cuenta el "Plan Anual de Vacantes".

A continuación se describe la información relacionada con las necesidades del personal, identificadas luego de establecer el plan de cargos y asignaciones civiles de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, Acuerdo 003 del 19 de Diciembre de 2019:



VERSION:	02
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
PAGINA	Página 6 de 30

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código	#	Grado	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2019	Asignación Básica por Cargo 2020	Asignación Anual 2019
AREA ADMINISTRATIVA								
85	1	9	DIRECTIVO	GERENTE	PF	5.044.552	5.044.552	60.534.624
105	1	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	2.696.332	2.696.332	32.355.984
219	1	7	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	2.696.332	2.696.332	32.355.984
314	1	10	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	1.743.552	1.743.552	20.922.624
367	1	10	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1.743.552	1.743.552	20.922.624
407	1	13	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1.406.434	1.406.434	16.877.208
440	1	20	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.	1.758.805	1.758.805	21.105.660
477	4	9	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.168.468	1.168.468	56.086.464
11			SUBTOTAL					261.161.172
AREA ASISTENCIAL								
211	2	15	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	4.440.488	4.440.488	106.571.712
217	1	13	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	3.725.067	3.725.067	44.700.804
217	1	8	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF	2.832.699	2.832.699	33.992.388
237	1	8	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	2.832.699	2.832.699	33.992.388
237	1	9	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	2.854.054	2.854.054	34.248.648
243	1	8	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	2.832.699	2.832.699	33.992.388
243	1	12	PROFESIONAL	ENFERMERA	C.A.	3.316.255	3.316.255	39.795.060
323	2	13	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.015.073	2.015.073	48.361.752
323	2	10	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	1.743.552	1.743.552	41.845.248
412	1	19	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.702.365	1.702.365	20.428.380

ELABORO: _____ REVISO: _____ APROBO: _____

Activa *MCS*

Código	#	Grado	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2019	Asignación Básica por Cargo 2020	Asignación Anual 2019
AREA ADMINISTRATIVA								
412	5	20	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.785.322	1.785.322	107.119.320
412	1	23	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.178.294	2.178.294	26.139.528
412	1	13	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.498.671	1.498.671	17.984.052
412	10	10	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.261.342	1.261.342	151.361.040
480	2	10	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.261.342	1.261.342	30.272.208
3	2		VALOR TOTAL AREA ASISTENCIAL					770.804.916

43	VALOR TOTAL MENSUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC	85.997.174
-----------	--	-------------------

VALOR TOTAL ANUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC	1.031.966.088
--	----------------------

FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del recurso humano y del aprovechamiento que E.S.E. está haciendo de la misma.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 25 de 30

PLANTA FIJA

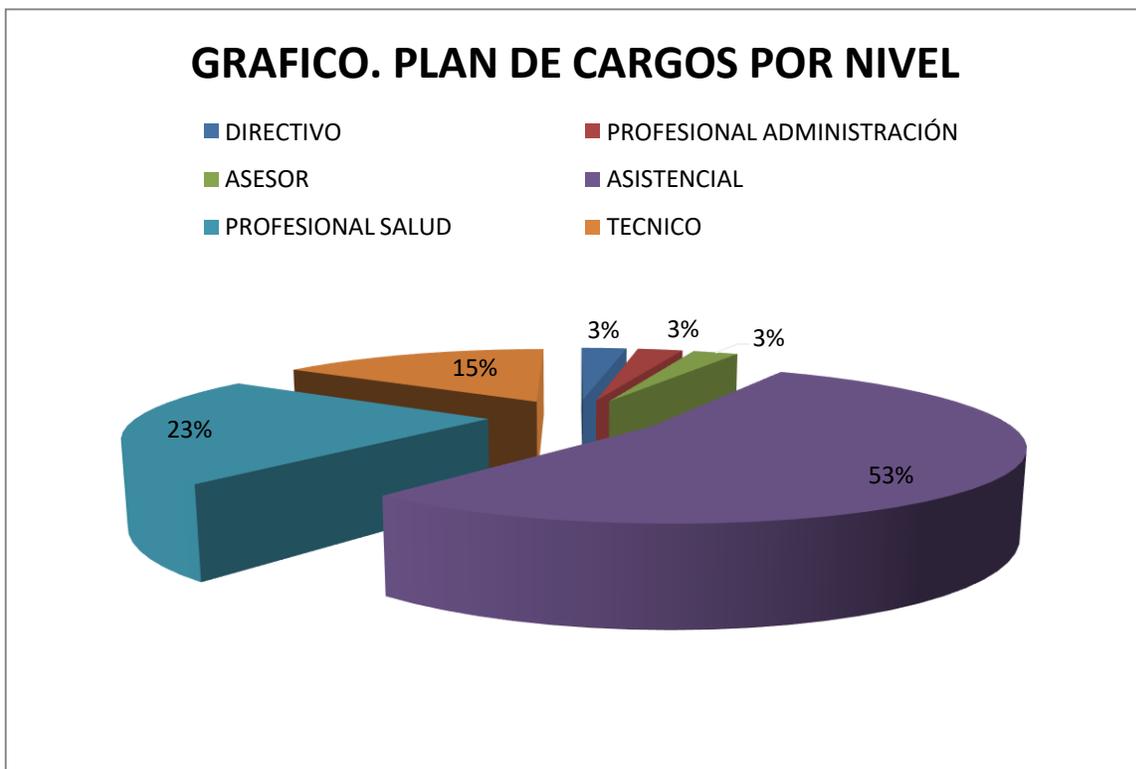
La planta permanente de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, en la actualidad se encuentra conformada por 43 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, ocupando cargos de Carrera Administrativa, Provisionalidad, libre nombramiento y remoción y de periodo entre otros; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo 003 del 19 de Diciembre de 20219.

Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2022	Asignación Anual 2022
ADMINISTRATIVOS						
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
ASISTENCIALES						
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2022	Asignación Anual 2022
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

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

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						810.558.816

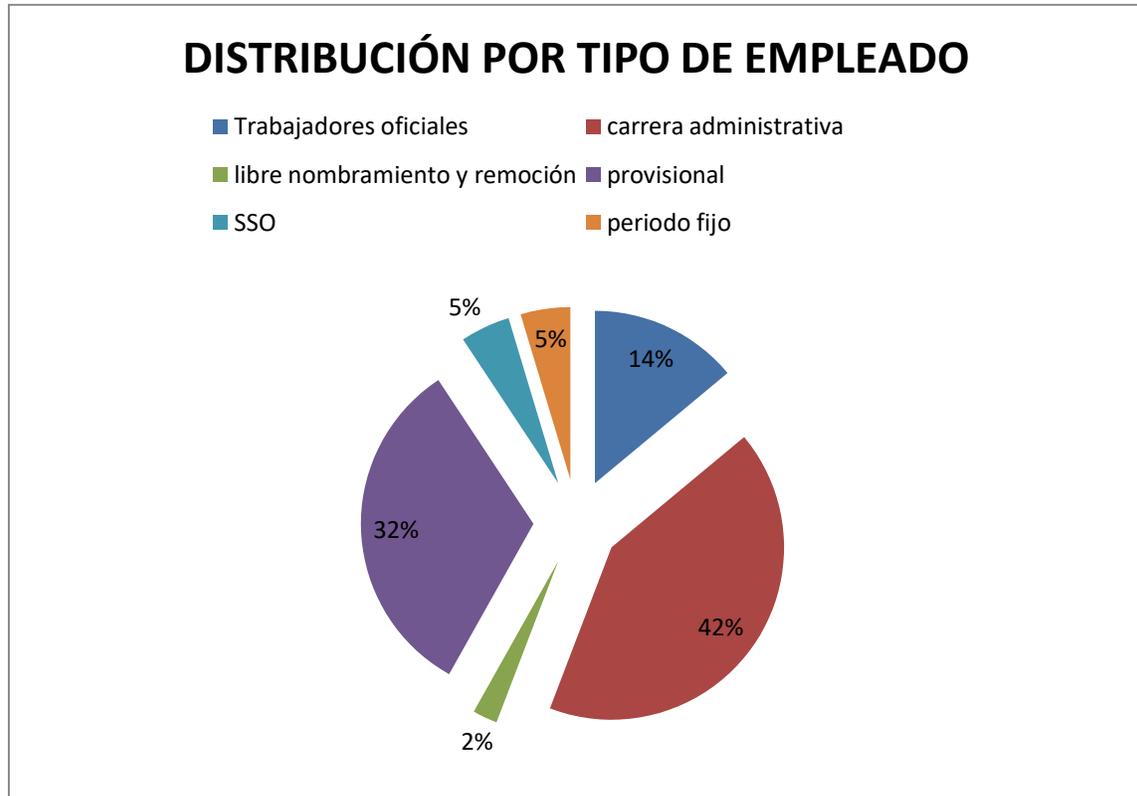
A continuación se discrimina la disponibilidad en porcentaje de los empleos de planta fija



Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al cargo por niveles se puede evidenciar la siguiente distribución porcentual, 53% son asistenciales, 23% son Profesional en Salud, 15% son de nivel Técnico, y tan solo el 3% de ellos son de nivel asesor, directivo, Profesional administración respectivamente.

Es importante indicar que la proporción de personal provisional tiende a incrementarse al mediano plazo, ya que el número de servidores con derechos de carrera permanece estático hasta tanto no se realicen procesos meritocráticos, mientras que el número de provisionales aumentará con ocasión de la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 27 de 30



Analizando la distribución porcentual de la planta fija de personal de acuerdo al tipo de vinculación se puede evidenciar la siguiente distribución porcentual, los cargos de carrera administrativa es el 42% (18 cargos), en su orden los trabajadores de provisionalidad con un 32% (14 cargos), en tercer lugar los trabajadores oficiales con un 14% (6 cargos) de estos, para los trabajadores de periodo fijo y del Servicio Social obligatorio con un 5% (2 cargos) respectivamente; dejando tan solo un 2% (1 cargo) para los trabajadores de Libre Nombramiento y Remoción.

FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA

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 2022.

De conformidad con el acto administrativo de junta directiva "Por el cual se hace la desagregación del presupuesto de ingresos y gastos de la Empresa Social del Estado

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 6 de 30

Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia fiscal 2022”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2022, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes.

CÓDIGO	CONCEPTO	APROBACIÓN
2	GASTOS Y COSTOS	5.107.853.540
2,1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	4.639.853.537
2.1.01	SERVICIOS PERSONALES	3.415.202.360
2.1.01.01	Servicios Personales Asociados a la Nómina	1.562.461.541
2.1.01.01.01.01	Sueldos	1.090.749.791
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
2.1.01.02	Servicios Personales Indirectos	1.362.150.000

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

Como resultado, una vez analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2022, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

MECANISMOS INTERNOS

En caso de déficit, E.S.E. podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 29 de 30

Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan 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 necesidades de personal.

Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

Manejo de situaciones administrativas como: Encargos

Estudio y creación de la planta de personal previo estudio técnico, de empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio.

MECANISMOS EXTERNOS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, la E.S.E. debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley: Nombramiento Carrera Administrativa, Nombramientos provisionales.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que la entidad tenga datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva para proveer y la proyección para vacantes futuras. Al respecto, el Plan Anual de Vacantes de la Entidad, constituye una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

Provisión de vacantes en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, presupuestará y proporcionará 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, complementando si es necesaria la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2022.

Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera.

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, 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:

Encargo: será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán previéndose, mientras se realizan los

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-007
	PAGINA	Página 30 de 30

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.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La estrategia de vinculación y gestión del talento humano de la E.S.E, está orientada a que la provisión de las vacantes sea igual o supere el 90% de las necesidades de personal de la entidad.

Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuentes de Información
Provisión de cargos aprobados de Planta Fija	Número de personal vinculado a planta fija/Número de cargos planta fija disponibles	≥ 90%	Porcentaje	Anual	Plan de Previsión de Talento Humano y Plan de Vacantes de la E.S.E