PLAN DE PREVENCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS



MADELEINE DIAZ FRANCO
GERENTE ENCARGADA

E.S.E. HOSPITAL
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Gobernación del
MAGDALENA

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN 4

ALCANCE 4

MARCO LEGAL 4

MARCO CONCEPTUAL 6

OBJETIVOS 9

OBJETIVO GENERAL 9

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 9

IDENTIFICACION GENERAL 9

MISIÓN 9

VISIÓN 10

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL 10

PRESTACION DE LOS SERVICIOS 11

VALORES INSTITUCIONALES 11

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES 13

MAPA DE PROCESOS 15

ORGANIGRAMA 16

OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA 17

PORTAFOLIO DE SERVICIOS 17

METODOLOGÍA 18

FASE 1: CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS 18

FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL 18

FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL 21

PLANTA FIJA 21

ÁREA ADMINISTRATIVA 21

ÁREA ASISTENCIAL..... 22

POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN 23

FASE 4: IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL Y MEDIDAS DE COBERTURA 23

INTRODUCCIÓN

Con el diseño y la implementación del Plan de Previsión del Recurso Humano, se espera mantener actualizada la información, no solo para la previsión del Recurso Humano, sino para responder de manera eficiente, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales.

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 presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional, este mismo surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Para adelantar este proceso es requisito que nuestra entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. En el sistema de salud colombiano, la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos.

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.

JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano se aplica a toda la planta de personal activo que sea necesario para el cumplimiento misional y hace parte de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, que permita de esta forma dar capacidad de respuesta a las patologías que se atienden en la baja complejidad en la institución, para lo cual deben interactuar en los flujos de procesos de la atención en salud, el talento Humano clínico asistencial y el talento Humano de apoyo.

MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- ✓ **Ley 1164 de 2007** (octubre 3) Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

- ✓ **Ley 489 de 1998**, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

- ✓ **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.

- ✓ **El artículo 17**, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

  a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

  b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

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

- ✓ **Guía DAFP** "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".

- ✓ **Decreto 2482 de 2012**, "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión", en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: "Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

- ✓ **Decreto 612 de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

- ✓ **Decreto 989 del 9 de julio de 2020**: "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial".

- ✓ **La Circular Externa Conjunta 020 de marzo 4 de 2021**, emitidas por Ministerios de Trabajo y de Salud y DAFP, estableció la Directriz para dar cumplimiento al artículo 59 de la ley 1438 de 2011 y la Sentencia C 171 de 2012.

- ✓ **Concepto 069431 de 2022** Departamento Administrativo de la Función Pública, REF: EMPLEO. Provisión. Provisión de vacancias definitivas a través del encargo. PLANTAS DE PERSONAL. Modificación. Lineamientos para la Creación de nuevos empleos. CARRERA ADMINISTRATIVA. Ascenso. Posibilidad de ascenso para los empleados de carrera administrativa.

MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **Concurso**: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

- ✓ **Convocatoria**: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la Inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debeser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

- ✓ **Encargo**: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

- ✓ **Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

- ✓ **Lista de Elegibles**: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

- ✓ **Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

- ✓ **Nombramiento Ordinario**: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector.

Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

- ✓ **Nombramiento Provisional**: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

- ✓ **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

- ✓ **Período de Prueba**: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

- ✓ **Pruebas**: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

- ✓ **Reclutamiento**: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

- ✓ **Registro Público de Carrera Administrativa Específica**: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo34 Ley 909 de 2004)

- ✓ **Supresión de Cargos Vacantes Definitivas**: De conformidad con los estudios de evaluación técnica, financiera y jurídica, las vacantes definitivas se podrán suprimir. Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para la planificación del talento humano en la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen del municipio de Guamal departamento del Magdalena, con el objetivo principal de definir el rumbo estratégico de la entidad. Esto incluye optimizar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las capacidades de los funcionarios, así como proyectar en el tiempo las necesidades específicas de personal, en coherencia con los principios que rigen la función pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar el talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

- Identificar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos de la E.S.E. en la actualidad y en posteriores vigencias.

- Crear las estrategias que permitan tener un cubrimiento de los requerimientos generados en materia de talento humano de manera cuantitativa y cualitativa.

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

IDENTIFICACION GENERAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad de naturaleza pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Dirección Departamental del Sistema de Seguridad Social en Salud, y sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo 03, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1.993 y sus decretos reglamentarios, y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan. El domicilio y sede de sus organismos administrativos, se encuentra ubicados, en la Calle 10 Carrera 5a Esquina, su jurisdicción comprende todo el territorio del Municipio de Guamal, Departamento del Magdalena

MISIÓN

Nuestra misión es proporcionar atención médica integral oportuna, a todos los ciudadanos del municipio de Guamal - Magdalena, con un enfoque especial en la promoción y prevención

de la salud. Llevando a cabo la eficiencia y eficacia, para dar cumpliendo a los estándares de calidad, logrando la máxima satisfacción y seguridad del paciente

VISIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen para el 2028 se visualiza como un líder de excelencia en atención médica, con un modelo de gestión humanizado, seguro e integral. Como prestador primario al posicionarse en el cumplimiento más alto de estándares de calidad. Contribuyendo al mejoramiento de la salud y bienestar de los clientes internos y externos.

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL

La Red de prestación de servicios de salud del Departamento del Magdalena, se encuentra organizada en cinco subregiones, teniendo en cuenta los criterios de localización geográfica, vocación económica, división político-administrativa y vínculos intermunicipales, las cuales se agrupan en 29 municipios, y el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, se encuentra organizada por subregiones. Dichas subregiones son: subregión Norte, subregión Centro, subregión Río y la subregión Sur; con tres niveles de complejidad: baja, mediana y alta.

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, de acuerdo al Documento de Red en el Programa Territorial de Reorganización, Rediseño y Modernización de Redes de Empresas Sociales del Estado del Departamento del Magdalena, es una institución de Baja Complejidad, Categoría tipo C; ubicada en la subregión sur; habilitada según el REPS, con única sede de prestación de servicios.

La E.S.E Hospital "Nuestra Señora del Carmen" hace parte de la Subregión Sur de la Red de Servicios de Salud del Departamento del Magdalena, integrada por los municipios de: El Banco, Guamal, San Sebastián de Buena Vista, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen, San Zenón y Santa Ana.

En la subregión Sur, se cuenta con cinco (5) E.S.E de baja complejidad, de carácter Departamental, en los municipios de Guamal, San Sebastián de Buena Vista, San Zenón, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen y dos (2) ESE de baja complejidad del carácter Municipal, la ESE Hospital Local Nuestra Señora de Santa Ana en el municipio de Santa Ana y la ESE Hospital Samuel Villanueva Valest en el municipio de El Banco.

Sus centros de referencia para mediana complejidad natural, es la E.S.E. Hospital La Candelaria del municipio de El Banco (Magdalena), y la red complementaria, es la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe con sede en Mompox (Bolívar); y para la alta complejidad, la E.S.E. Hospital Universitario Fernando Troconis y Clínicas de la Red Privada del Distrito de Santa Marta.

PRESTACION DE LOS SERVICIOS

Por la condición especial del municipio de Guamal, en el cual, el 71% de la población es de asentamiento rural disperso, nuestra institución basa su modelo de atención integral, bajo modalidades de medicina asistencial preventiva, con énfasis en Atención Primaria; en razón que sus atenciones se están generando a nivel de los corregimientos con un modelo de penetración con cubrimiento a la población rural, al no disponer de infraestructura física y las condiciones mínimas de un espacio adecuado para la atención de esta población.

Este modelo de prestación de servicios, se ha fortalecido a partir de la vigencia 2013, teniendo en cuenta que, en el municipio de Guamal, las secuelas dejadas por el conflicto armado interno, impactaron negativamente en la ejecución de actividades direccionadas en las penetraciones asistenciales de salud, para la asistencia de la población vulnerable del área rural de asentamiento disperso.

Además de hacer esfuerzos en optimizar la calidad de la prestación de los servicios de salud, en lo que respecta a la atención primaria, limitamos el incremento de la demanda de algunos servicios que le generan a la entidad altos costos y barreras de accesibilidad para garantizar la oportunidad de la atención del usuario, tal es el caso del servicio de urgencias, en el que se puede ver involucrado el servicio de Transporte Asistencial Básico, esto teniendo en cuenta las deficiencias en los medios de transporte, especialmente de vías terrestres, teniendo en cuenta, el recorrido de largas distancias, y el mal estado de la estructura de la malla vial, aunado a las condiciones climáticas, teniendo en cuenta que en períodos de invierno, empeoran las condiciones de dichos traslados.

VALORES INSTITUCIONALES

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, 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:

- **INNOVACIÓN**: Es la capacidad del hospital para implementar nuevas ideas, tecnologías y procesos que mejoren la calidad de los servicios de salud, optimicen la atención al paciente y se adapten a las demandas cambiantes del sector. Este valor impulsa el progreso constante, fomenta la creatividad y asegura que la institución se mantenga a la vanguardia en el cuidado médico.

- **INCLUSIÓN**: Compromiso del hospital con la equidad y el respeto a la diversidad, garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, condición

social, género, religión, discapacidad u otras características, recibirán atención médica de calidad en un entorno accesible, respetuoso y libre de discriminación.

- **SOSTENIBILIDAD**: El compromiso del hospital de gestionar sus recursos de manera responsable, equilibrando las necesidades actuales con la protección del medio ambiente y el bienestar de las generaciones futuras. Esto incluye implementar prácticas ecológicas, optimizar el uso de energía y materiales, y garantizar la viabilidad económica y social de los servicios de la ese.

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**: El compromiso del hospital de contribuir al desarrollo integral de la comunidad, más allá de la atención médica, a través de acciones que promuevan el bienestar social, la educación en salud, la prevención de enfermedades y el apoyo a poblaciones vulnerables. Este valor refleja la ética de la institución en generar un impacto positivo y sostenible en el entorno social en el que opera.

- **COMPETITIVIDAD**: La capacidad del hospital para destacarse en el sector de la salud mediante la excelencia en sus servicios, la implementación de tecnologías avanzadas, la mejora continua de sus procesos y la formación de un equipo humano altamente calificado. Este valor garantiza que la institución se mantenga a la vanguardia, ofreciendo soluciones innovadoras y de calidad que satisfagan las necesidades de los pacientes y superen sus expectativas.

- **SEGURIDAD**: Hace referencia a la creación de un entorno seguro tanto para los pacientes como para los empleados del hospital. Implica la adopción de protocolos para prevenir errores médicos, infecciones y accidentes, garantizando la protección y el bienestar de todos los involucrados.

- **EXCELENCIA**: es el compromiso de proporcionar una atención sanitaria de la más alta calidad, de manera eficiente, ética y compasiva, utilizando las mejores prácticas médicas y las tecnologías más avanzadas. Se basa en un enfoque integral que abarca desde la gestión administrativa hasta la atención directa al paciente, promoviendo siempre la mejora continua.

- **ÉTICA**: el conjunto de valores y principios que orientan las acciones y decisiones dentro de un hospital, asegurando que se actúe con justicia, integridad, respeto por los derechos humanos, y en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes. La ética médica y hospitalaria se enfoca especialmente en el respeto a la autonomía del paciente, la confidencialidad, la justicia y el cuidado compasivo, todo dentro de un marco de responsabilidad profesional.

- **HUMANIDAD**: un valor esencial que va más allá del tratamiento técnico de enfermedades, reconociendo que los pacientes son seres humanos con necesidades emocionales, sociales y espirituales. La humanidad en la atención hospitalaria se refleja en la empatía, el respeto, la dignidad y el apoyo emocional brindado a cada paciente. Este enfoque integral no solo mejora la calidad del cuidado, sino que también promueve la recuperación, la confianza y el bienestar general del paciente y sus seres queridos.

- **COLABORACIÓN**: es fundamental para ofrecer atención de calidad y eficaz. Implica que todos los miembros del equipo de salud trabajen de manera conjunta, compartiendo información, respetándose mutuamente y coordinando esfuerzos para brindar la mejor atención posible a los pacientes. Esta cooperación no solo mejora la calidad de los cuidados y los resultados clínicos, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, y favorece una experiencia del paciente más satisfactoria y segura.

- **RESPONSABILIDAD**: es un valor fundamental que asegura que cada miembro del equipo de salud y del personal hospitalario cumpla con sus deberes de manera profesional, ética y eficiente. Va más allá de la acción individual e incluye la rendición de cuentas tanto ante los pacientes como ante la institución hospitalaria.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **CALIDAD**: La calidad en la atención hospitalaria se refiere a la entrega de servicios de salud de alta calidad que sean eficaces, eficientes, seguras, accesibles y centrados en el paciente. Implica no solo cumplir con los estándares médicos, sino también asegurar una experiencia positiva para el paciente.

- **OPORTUNIDAD**: garantizar que los pacientes reciban la atención médica adecuada en el momento adecuado, lo que puede ser crucial para la prevención de enfermedades graves, la mejora de los resultados clínicos y la satisfacción del paciente.

- **INTEGRALIDAD**: segura una atención completa, coordinada y centrada en el paciente, considerando todas las dimensiones de su salud, desde lo físico hasta lo psicológico y social. Este enfoque tiene como objetivo ofrecer un tratamiento adecuado, personalizado y continuo, promoviendo la prevención, la mejora de la calidad de vida y una recuperación más efectiva.

- **ACCESIBILIDAD**: La accesibilidad se refiere a la capacidad de las personas para obtener atención médica oportuna sin barreras económicas, geográficas, sociales o

culturales. Los hospitales deben ser accesibles a toda la población, asegurando que todos los pacientes tengan igual oportunidad de recibir atención adecuada.

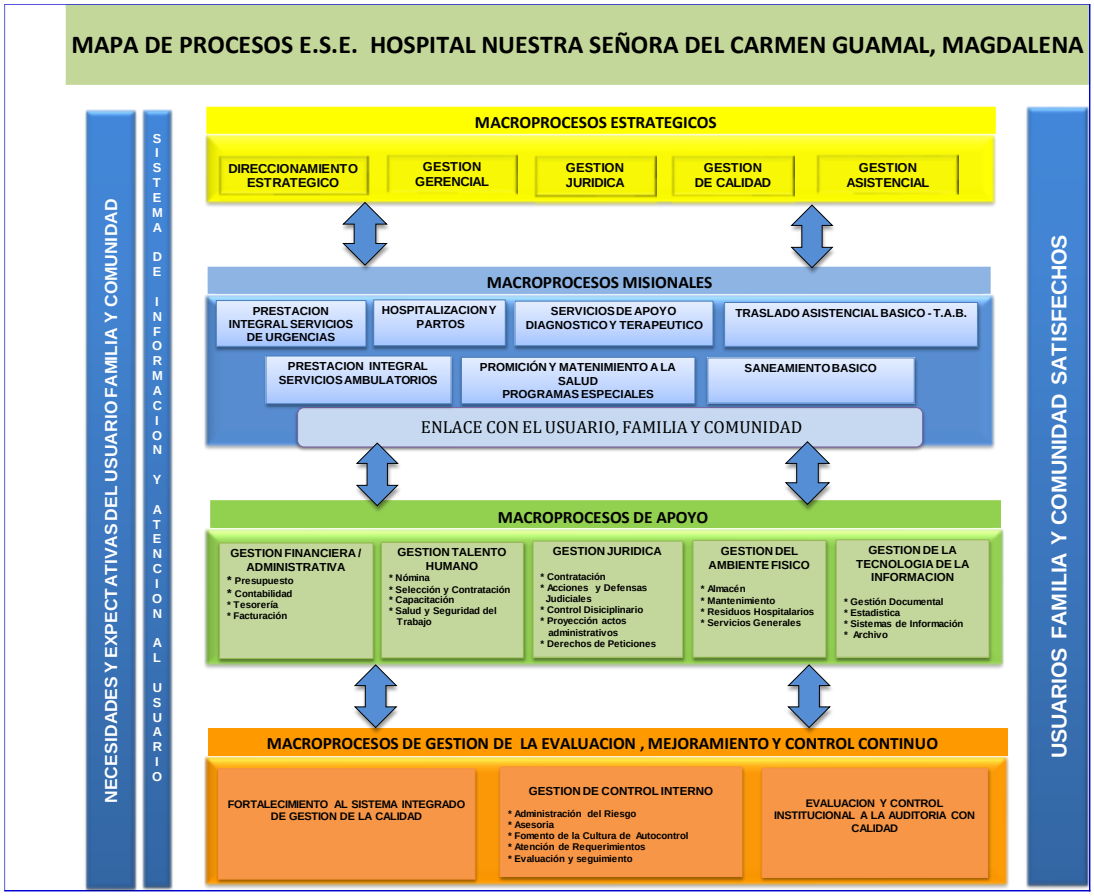
- **EFECTIVIDAD**: asegura que los tratamientos, cuidados y servicios proporcionados logren los resultados esperados, mejorando la salud del paciente, optimizando los recursos y minimizando complicaciones. Implica la aplicación de prácticas basadas en la evidencia, el uso eficiente de recursos, la atención integral y un enfoque preventivo.

- **EFICIENCIA**: es un principio clave que asegura que los recursos disponibles (humanos, materiales, tecnológicos, financieros) se utilicen de la manera más óptima para alcanzar los mejores resultados en la salud de los pacientes, sin desperdiciar tiempo ni costos. Implica mejorar los procesos, reducir tiempos de espera, utilizar la tecnología para automatizar tareas, y aplicar un enfoque preventivo.

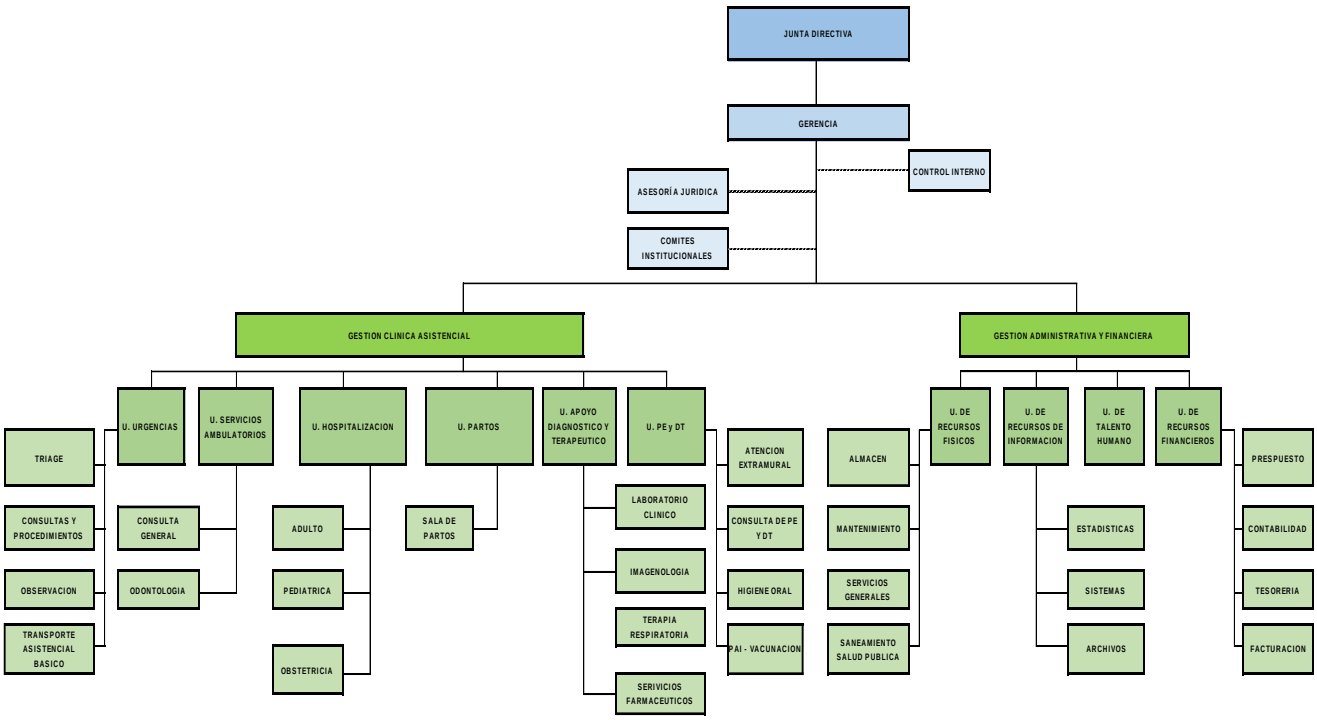
- **HUMANIZACIÓN**: implica un enfoque integral que pone al paciente en el centro de la atención, respetando su dignidad, sus emociones, sus valores y sus necesidades individuales. Involucra un trato respetuoso, empático y compasivo, y promueve un ambiente de confianza, donde tanto los pacientes como sus familias se sienten apoyados en todas las dimensiones

- **CONFIANZA**: Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

MAPA DE PROCESOS



ORGANIGRAMA



OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, como Prestador de Servicios de Salud de baja complejidad, identificada con el REPS 473180024501, según Constancia de Habilitación en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, emitida por la Secretaría de Salud del Magdalena, el día 27 de diciembre de 2024, se encuentra habilitada para prestar los servicios declarados en el formulario de inscripción, con los siguientes datos generales.

GRUPO DEL SERVICIO	COD SER	NOMBRE SERVICIO
INTERNACIÓN	129	Hospitalización adultos
INTERNACIÓN	130	Hospitalización pediátrica
CONSULTA EXTERNA	312	Enfermería
CONSULTA EXTERNA	328	Medicina general
CONSULTA EXTERNA	333	Nutrición dietética
CONSULTA EXTERNA	324	Odontología general
CONSULTA EXTERNA	344	Psicología
CONSULTA EXTERNA	420	Vacunación
ATENCIÓN INMEDIATA	1102	Urgencias
ATENCIÓN INMEDIATA	1103	Transporte asistencial básico
ATENCIÓN INMEDIATA	1101	Atención del parto
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	706	Laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	712	Toma de muestras de laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	714	Servicio farmacéutico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	729	Terapia respiratoria
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	739	Fisioterapia
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	744	Imágenes diagnosticas – ionizantes
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	749	Tamización de cáncer de cuello uterino

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 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 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 de junta directiva del 28 de diciembre de 2024 con un número de cargos en planta de 43, cargos de la planta fija de personal.

FASE 2: ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

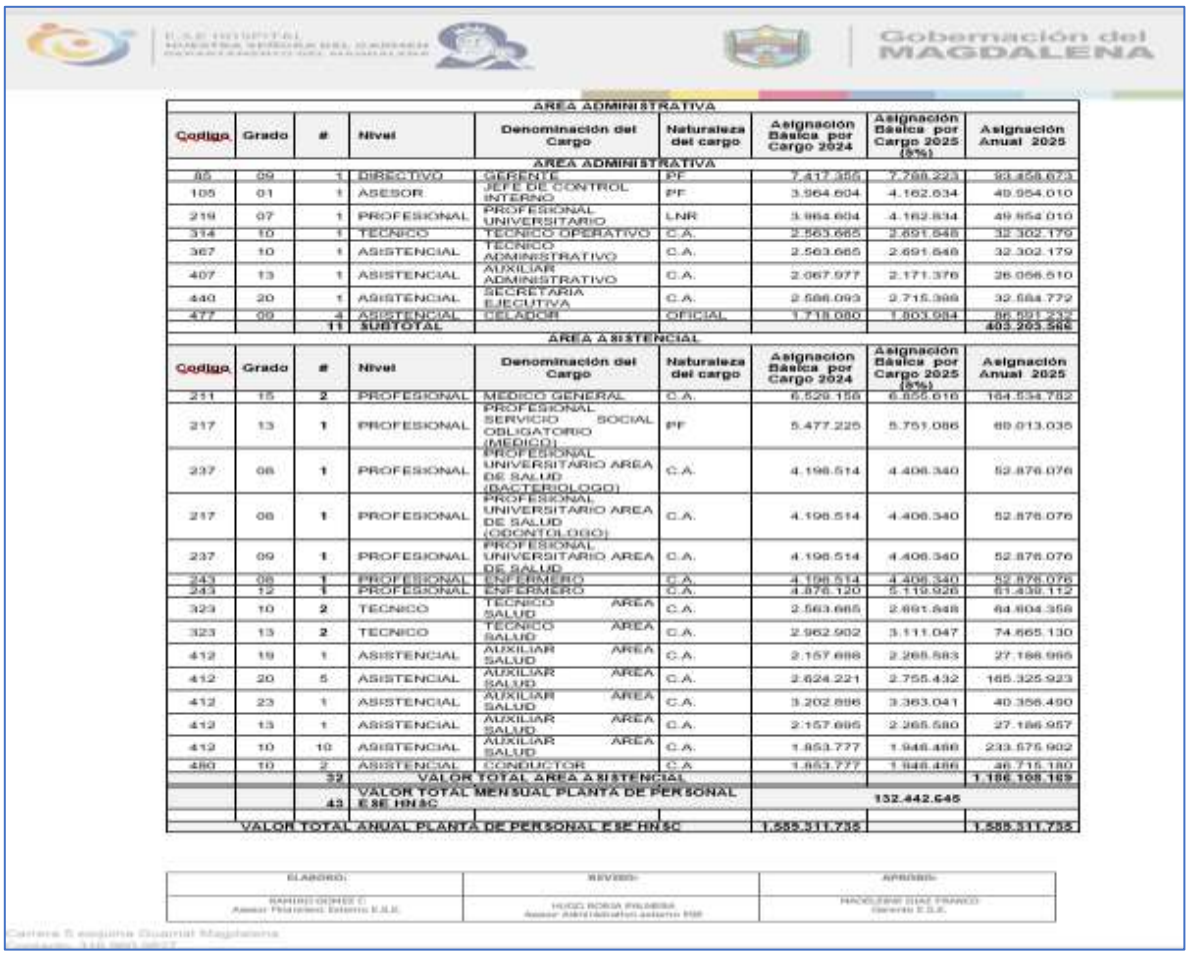
Desde la persona en apoyo a la gestión y/o coordinación de Talento Humano, es la responsable de coordinar el Recurso Humano de la E.S.E. y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de todos los colabores líderes de las áreas.

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 lideres o responsables de las dependencias

✓ Planta de cargos de la E.S.E.

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 de junta directiva del 28 de diciembre de 2024.



AREA ADMINISTRATIVA

Codigo	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Asignación Básica por Cargo 2025 (5%)	Asignación Anual 2025
AREA ADMINISTRATIVA								
85	09	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF	7.417.355	7.788.223	93.458.673
105	01	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	3.964.604	4.162.834	49.954.010
219	07	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	3.964.604	4.162.834	49.954.010
314	10	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.	2.563.685	2.691.848	32.302.179
367	10	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	2.563.685	2.691.848	32.302.179
407	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	2.067.977	2.171.376	26.056.510
440	20	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	C.A.	2.586.093	2.715.398	32.584.772
477	09	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL	1.718.080	1.803.984	86.591.232
		11	SUBTOTAL					403.203.586

AREA ASISTENCIAL

Codigo	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Asignación Básica por Cargo 2025 (5%)	Asignación Anual 2025
211	15	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.	6.529.158	6.855.616	164.534.782
217	13	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	5.477.225	5.751.086	69.013.035
237	08	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	4.198.514	4.408.340	52.876.076
217	08	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.	4.198.514	4.408.340	52.876.076
237	09	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	4.198.514	4.408.340	52.876.076
243	08	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	4.198.514	4.408.340	52.876.076
243	12	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.	4.878.120	5.119.926	61.439.112
323	10	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.563.685	2.691.848	64.604.358
323	13	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.962.902	3.111.047	74.665.130
412	19	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.157.688	2.265.583	27.186.995
412	20	5	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.624.221	2.755.432	165.325.923
412	23	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	3.202.896	3.363.041	40.356.490
412	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.157.695	2.265.580	27.186.957
412	10	10	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.853.777	1.946.466	233.575.902
480	10	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.	1.853.777	1.946.466	46.715.180
		32	VALOR TOTAL AREA ASISTENCIAL					1.186.108.169
		43	VALOR TOTAL MENSUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC				132.442.645	
VALOR TOTAL ANUAL PLANTA DE PERSONAL ESE HNSC						1.585.311.755		1.585.311.755

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
RAMIRO GOMEZ C. Asesor Planeacion Externo E.S.E.	HUGO ROSA PALMERA Asesor Administrativo externo HSE	NADELEINE DIAZ FRANCO Gerente E.S.E.

Se describen una matriz DOFA para ver las necesidades de los empleados de la ESE.

Fortalezas:

- En la actualidad se brinda atención a usuarios de primer nivel.

- Personal con experiencia que conoce los procesos y contribuyen a la transmisión del conocimiento.

- La entidad ofrece un servicio conocido por clientes activos y potenciales, lo cual hace que busquen este servicio sin necesidad de personal de ventas.

- Se realizan adquisiciones tecnológicas en aras de mejorar la infraestructura de la entidad.

- Se realiza y ejecuta el plan de mantenimiento hospitalario.

Oportunidades:

- Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad.

- Desarrollo de estándares de calidad con enfoque en acreditación

- Salarios y condiciones para profesionales en salud

Debilidades:

- Falta de actualización en la planta de personal desde el año 2020.

- Falta de actualización del manual de funciones desde año 2020.

- Planta de personal insuficiente para el cumplimiento efectivo de los procesos misionales propios de la entidad

- Disponibilidad insuficiente de perfiles de profesionales de la salud (médico), para cumplir la misión, los objetivos institucionales, y los compromisos contractuales adquiridos por la entidad hospitalaria

Amenazas:

- Poca disponibilidad de recursos.

- Políticas nacionales de disminución en la asignación de recursos para subsidio a la oferta y/o para la atención a la población vinculada.

- Personal de planta que no está dispuesta a asistir a capacitaciones.

FASE 3: ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta fase es con el propósito de atender los requerimientos institucionales de personal, tanto presentes como futuros, el área de Gestión del Talento Humano elabora anualmente planes estratégicos, de previsión y mejoramiento. Estos planes se fundamentan en las necesidades reales de la entidad, permitiendo ajustar metas y objetivos, y obtener un panorama claro sobre la oferta interna de talento humano y su adecuado aprovechamiento por parte de la ESE.

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.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Nivel Directivo

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
85	09	GERENTE	PF	7.417.355	1	1	0

Nivel Asesor

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
105	01	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF	3.964.604	1	1	0

Nivel Profesional

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
219	07	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	3.964.604	1	0	1

Nivel Técnico

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
314	10	TECNICO OPERATIVO	C.A.	2.563.665	1	1	0

Nivel Asistencial

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
367	10	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	2.563.665	1	1	0
407	13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	2.067.977	1	1	0
440	20	SECRETARIA EJECUTIVA	C.A.	2.586.093	1	1	0
477	09	CELADOR	OFICIAL	1.718.080	4	4	0

ÁREA ASISTENCIAL

Nivel Profesional

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
211	15	MEDICO GENERAL	C.A.	6.529.158	2	2	0
217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF	5.477.225	1	1	0
237	08	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.	4.196.514	1	1	0
217	08	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.	4.196.514	1	0	1
237	09	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.	4.196.514	1	1	0
243	08	ENFERMERO	C.A.	4.196.514	1	1	0
243	12	ENFERMERO	C.A.	4.876.120	1	1	0

Nivel Técnico

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
323	10	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.563.665	2	2	0
323	13	TECNICO AREA SALUD	C.A.	2.962.902	2	2	0

Nivel asistencial

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
412	19	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.157.698	1	1	0
412	20	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.624.221	5	5	0
412	23	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	3.202.896	1	1	0
412	13	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	2.157.695	1	1	0
412	10	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.	1.853.777	10	10	0
480	10	CONDUCTOR	C.A	1.853.777	2	2	0

En la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, inicio la vigencia 2025 con una planta de personal compuesta por 43 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	ÁREA		TOTAL
	ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	
Directivo	1	0	**1**
Asesor	1	0	**1**
Profesional	1	8	**9**
Técnico	1	4	**5**
Asistencial	7	20	**27**
Total	**11**	**32**	**43**

POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN

Los funcionarios que son Pre pensionados y se necesita resolverle los trámites de pensión en un número de 6

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 2025.

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 Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, para la vigencia fiscal 2025”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Código Completo	NIVEL	TIPO	DENOMINACION	VALOR
2	**1**	**A**	**Gastos**	**7.761.315.392**
2.1	**2**	**A**	**Funcionamiento**	**3.134.849.948**
2.2	**2**	**A**	**Servicio de la deuda pública**	**100**
2.3	**2**	**A**	**Inversión**	**135.600.000**
2.4	**2**	**A**	**Gastos de operación comercial**	**4.490.865.344**
TOTAL GASTOS				**$7.761.315.392**

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 2021, 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:

- **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

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 2025.

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 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

El seguimiento al Plan de Previsión del Recurso Humano se realizará semestralmente, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer por renuncias, pensiones y la necesidad de la provisión de las mismas