

PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES

ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO




2020

ELABORO	REVISO	APROBO
Dary Luz Lavalle Bohórquez Profesional Universitario Unidad Talento Humano	Sonia Adame Manosalva Subgerente Administrativa y Financiera	Armando Adolfo Segura Evan Gerente

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVO**
- 3. MARCO LEGAL**
- 4. PREVISIÓN DE EMPLEOS PARA LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO**
- 5. METODOLOGÍA**
- 6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**
- 7. PLAN ANUAL DE VACANTES**
- 8. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE CARGOS ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO**
- 9. MEDIDAS REQUERIDAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

1. INTRODUCCIÓN


La ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, desarrollo las acciones pertinentes para la planeación de vacantes con las que cuenta la institución, dado que fue creada el 28 de Febrero de 2007, con un esquema de planta flexible de 16 cargos de Libre Nombramiento y Remoción entre cargos administrativos y operativos, por tratarse de cargos de especialistas los cargos se encuentran vacantes y su provisión se desarrolla a través de contratación con terceros para garantizar la prestación del servicio.

En el Manual Operativo del MIPG se establece al Plan de Anual de Vacantes como una estrategia para obtener información en una de las rutas de creación de valor: RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: conociendo el talento, y dice “Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP”

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”


Este documento presenta el Plan de Previsión de Vacantes de la ESE HOSPITAL

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	


REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO vigencia 2019, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la institución, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Asimismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la institución.

No obstante, por lo anterior la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO ha presentado a la Junta Directiva las alternativas para suprimir estos cargos vacantes y reemplazarlos por necesidad de la planta de personal vigente.

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

2. OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión de Vacantes es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo 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.

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

3. MARCO LEGAL


A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Decreto 1083 de 2015- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública

Decreto 1499 de 2017- Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública.

Este decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, una vez entre en operación el modelo creado mediante artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistema de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

El modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades de las entidades y usuarios con calidad.

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	


4. PREVISION DE EMPLEOS PARA LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

La provisión de empleos correspondiente a la planta de personal se hará mediante empleos de Libre Nombramiento y Remoción de conformidad con la ley 9 de 2004, estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo de acuerdo a la siguiente lista de chequeo:

- Acto administrativo de nombramiento
- Oficio de notificación del nombramiento
- Oficio de aceptación del nombramiento en el cargo
- Documentos de identificación
- Hoja de Vida (Formato Único Función Pública)- SIGEP
- Soportes documentales de estudios y experiencia que acrediten los requisitos del cargo
- Acta de posesión
- Antecedentes policía
- Certificado de Antecedentes Fiscales
- Certificado de Antecedentes Disciplinarios
- Declaración de Bienes y Rentas
- *Certificado de aptitud laboral (examen médico de ingreso)*
- Afiliaciones a: Régimen de salud (EPS), pensión, cesantías, caja de compensación, etc.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias del cargo siempre que reúnan requisitos para el encargo.

Delegación de Funciones: Es una técnica de manejo administrativo que supone el traslado de determinada competencia en favor de otro órgano de la administración, mediante acto escrito, revocable, susceptible de recursos en vía gubernativa y sin que ello implique la pérdida de la titularidad de la función para el delegante.

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

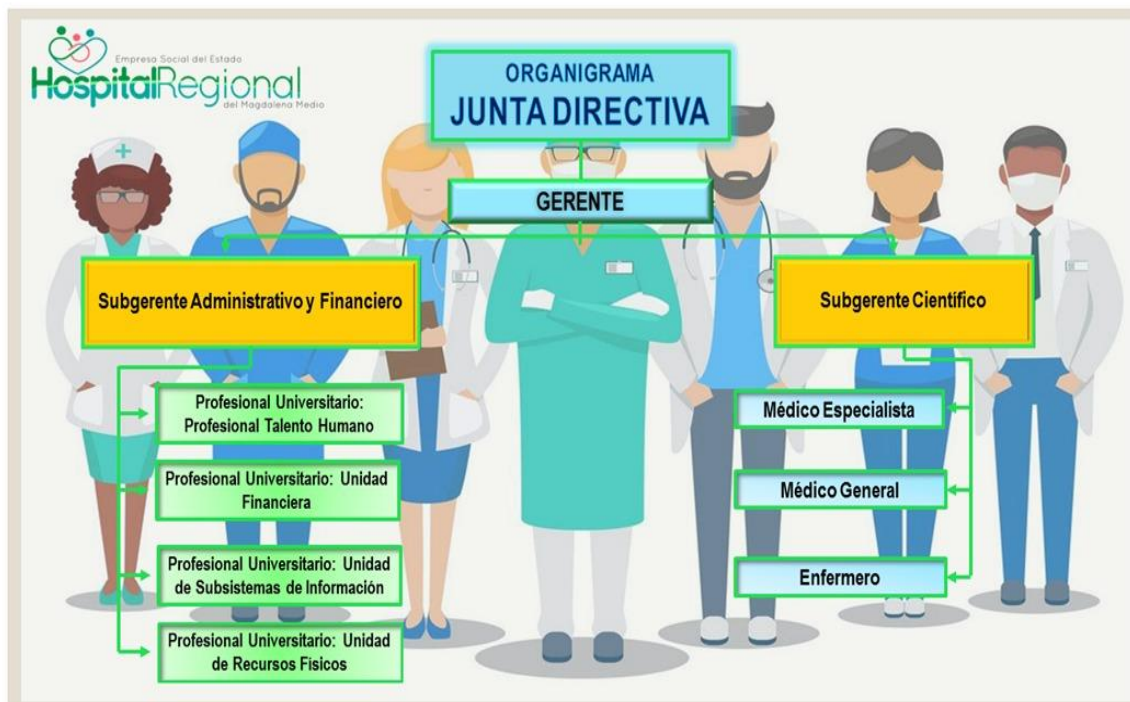
5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Vacantes de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO para la vigencia 2020, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

A causa de los problemas económicos que afronta el Sistema de Salud en Colombia y el traslado de usuarios subsidiados a otras entidades, hubo la necesidad de disminuir el personal asistencial y de apoyo administrativo con el que se contaba ya que la cantidad de usuarios se redujeron a un 50% lo que llevo a la realización de un estudio de necesidad de personal el cual se presenta en el cuadro de clasificación de personal por área el cual se presenta en el punto 6.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD


<u>NIVELES</u>	<u>PLANTA ESTRUCTURAL</u>
Directivo	3
Asesor	0
Profesional	4
Técnico	0
Asistencial	3
Total	10

NIVEL DIRECTIVO

CODIGO	DENOMINACION	N° DE CARGOS
085	Gerente de Empresa Social del Estado	1
068	Subgerente Administrativo y Financiero	1
072	Subgerente Científico	1

NIVEL PROFESIONAL


CODIGO	DENOMINACION	N° DE CARGOS
219	Profesional Universitario	4
213	Médico Especialista	5
211	Médico General	1
243	Enfermero	3

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

De acuerdo a la estructura descrita anteriormente, se requiere una modificación a la planta estructural de la ESE dado que el número de cargos aprobados es insuficiente para atender directamente las necesidades de la entidad, por ello se hace necesario contar con personal provisto por prestación de servicios y externalizados.

Para calcular la cantidad de talento humano requerido para ejecutar el proceso misional, se tiene en cuenta la siguiente clasificación:

AREA DE DESEMPEÑO	PROFESION O CARGO	CANTIDAD	LIDER DEL PROCESO
ASISTENCIAL	Médicos Especialistas	16	SUBGERENCIA CIENTIFICA
	Médicos Generales	14	COORDINACION MEDICA
	Enfermeras jefas	09	COORDINACION ENFERMERIA
	Auxiliares Enfermería	69	
	Bacteriólogo	4	COORDINACION DE BACTERIOLOGIA
	Aux. Laboratorio	4	
	Técnicos Radiología	3	COORDINACION IMAGENOLOGIA
	Terapia Física	01	COORDINACION FISIOTERAPIA
	Psicología	1	SIAU
	Trabajo Social	1	
	Aux. Farmacia	4	QUIMICO FARMACEUTA
	Químico Farmacéutico	1	
	Aux Referencia	3	JEFE COORDINAODRA URGENCIA COORDINADOR MEDICO
ADMINISTRATIVA	Financiera	1	SUBGERENCIA FINANCIERA
	Recursos físicos	1	
	Recursos humanos	1	
	Seguridad y salud en el trabajo	1	
	Mantenimiento	4	INGENIERO MANTENIMINETO
	Sistemas y estadística	2	INGENIERA DE SISTEMAS

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

	Almacén	3	COORDINADOR DE ALMACEN
	Facturación	16	COORDINADOR DE FACTURACION


Fuente. Subgerencia científica y Coordinación médica.

En cuanto al área de apoyo a los procesos administrativos se tiene la siguiente información.

PERFIL	RECURSOS	HORAS DIA	HRAS/SEM	MENSUALES
TESORERO	1	9	48	192
PRESUPUESTO	1	9	48	192
CONTABILIDAD	1	9	48	192
AUX CARTERA	3	9	48	192
SIAU	1	9	48	192
CAJERO	1	9	48	192
FACTURADOR CONSULTA EXTERNA	3	27	144	576
ASIGNACION DE CITAS	1	9	48	192
FACTURADOR URGENCIAS	4	36	96	384
APOYO URGENCIAS ADMISIONES	2	18	96	384
FACTURADOR HOSPITALIZACION	3	18	144	576
CENSO HOSPITALARIO DIARIO	2	18	96	384
APOYO GESTION SISTEMA DE INFORMACION	1	9	48	192
AUXILIAR ESTADISTICA	2	27	96	384
AUXILIARES MANTENIMIENTO	3	45	144	576
AUXILIAIRES MTO INFRAESTRUCTURA CONSTRUCCION	1	45	48	192
APOYO PROCESO DE MANTENIMIENTO	4	36	192	768
SECRETARIA	1	9	48	192
MENSAJERO	1	9	48	192
APOYO GESTION DOCUMENTAL	2	9	48	192
APOYO AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	9	48	192

Fuente. Subgerente Administrativa y Financiera.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	


7. PLAN ANUAL DE VACANTES

La ESE Hospital Regional del Magdalena Medio de Barrancabermeja mediante decreto No. 0041 del 28 de febrero de 2007 emanado de la Gobernación de Santander como entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Secretaria de Salud de Santander con el fin de prestar servicios de salud.

Dentro de su propuesta de creación, se planteó contar con dieciséis (16) cargos, los cuales mantiene hasta la fecha, es necesario anotar que desde su creación la ESE, se han mantenido los cargos de médico especialistas vacantes, teniendo en cuenta que la asignación básica mensual asignada para las cuatro (04) horas no es estimulante ni competitiva para que los galenos presten sus servicios profesionales en esta institución dada la ubicación geográfica, como también a la poca oferta que demandan la demás instituciones prestadoras de servicios de salud en la ciudad de Barrancabermeja, como otra alternativa de ejercer su profesión; no obstante para la ESE HRMM tampoco es oneroso contar con esta vinculación porque acarrea las prestaciones sociales y además se deben contar con la contratación de las veinte (20) horas restantes para garantizar la calidad y oportunidad en la prestación de los servicios medico asistenciales, lo cual nos traería más costos.

Para la vigencia 2019 el costo total de los sueldos asciende a la suma de **Ochocientos veintinueve millones novecientos veintiséis mil cuatrocientos cuarenta y seis pesos (\$829.926.446,00)** .

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

8. PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA PLANTA DE CARGOS ESE HRMM


Se da continuidad a la propuesta realizada desde el año 2017 de modificar la planta de cargos mediante el Convenio de Desempeño con IPS's para la ejecución del Programa de reorganización, rediseño y modernización de la red de prestación de servicios de salud, suscrito entre el Departamento de Santander y la ESE HRMM correspondiente al No. 00246 de fecha 01 de Marzo de 2007, en el marco del Convenio de Desempeño No 390 suscrito entre el Ministerio de la Protección Social y la Secretaría Departamental de Salud de Santander de fecha 28 de Diciembre de 2006; se establece la planta de cargos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, analizando la funcionalidad de la ESE actualmente se requiere incluir dentro de la planta cargos de confianza, responsabilidad y manejo de las unidades funcionales de Control Interno, Tesorero, Planeación y Profesional Especializado, dado que se tiene contratado con terceros, externos, vinculados mediante OPS, teniendo en cuenta que estos cargos requieren de perfiles de profesionales con alto grado de responsabilidad y compromiso para asegurar la correcta gestión de recursos financieros de la ESE.

El control interno fue previsto en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política para todas las entidades y organismos del Estado quienes deberán contar con un sistema de control interno de conformidad como lo dispone la ley, (*Ley 87 de 1993*) a fin de asegurar el cumplimiento de la gestión institucional y que dicha gestión se realice con estricta sujeción a los principios constitucionales que guían el ejercicio de la función pública; en consecuencia la Contraloría General de Santander en aras de mejorar las estructuras del funcionamiento del control interno en las entidades estatales del departamento emitió la FUNCION DE ADVERTENCIA de fecha 18 de noviembre de 2013, donde establece que el jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces será de **libre nombramiento y remoción**.

Como puede apreciarse, la norma no hace excepción alguna y, por consiguiente, se incluye a las Empresas Sociales de Estado u oficiales. Así ocurre con la designación de los responsables del control interno, aspecto sobre el cual la Ley 87 de 1993 dispone:

*“Artículo 10. Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno.
Para la verificación y evaluación permanente del sistema de control interno, las*

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.

Artículo 11. Designación del Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno. El asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces será un funcionario de libre nombramiento y remoción, designado por el representante legal o máximo directivo del organismo respectivo, según sea su competencia y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones propias de cada entidad...”.


Por otra parte la Ley 1474 de 2011, “*por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*” define las competencias para designar al responsable del control interno en las entidades y organismos estatales.

De acuerdo con estas disposiciones la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio debe contar con una oficina de control interno del nivel asesor en la cual el jefe debe cumplir con los señalamientos establecidos en la ley mediante la aplicación de mecanismos de verificación y evaluación de cada uno de sus procesos bajo los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación a fin de garantizar su mejoramiento continuo y logro de objetivos previstos en el plan de acción.

De otra parte, se requiere garantizar que los recursos financieros que maneja la ESE, sea manejados a través de personal de confianza y que a su vez esté se encuentre vinculado a través de la institución y no por contratación de terceros como está actualmente que permita minimizar los riesgos en situaciones administrativas que amparen o respalden el ejercicio del cargo con la adquisición de pólizas de manejo para el Pagador o Tesorero de la ESE.

Lo anterior con ocasión a que el tesorero es un funcionario fundamental en toda empresa que cumple tareas específicamente asignadas, encaminadas principalmente a gestionar y dirigir los asuntos relacionados con los movimientos económicos o del flujo monetarios o dinero en la organización.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	


Ahora bien, en su reducido número de funcionarios aprobado en la planta de personal, se adolece de un Asesor de Planeación al nivel directivo y de las unidades funcionales, para garantizar el mejoramiento de las estrategias, los procesos y procedimientos institucionales, el modelo de mercado estratégico, el portafolio de servicios, la consolidación de planes, programas y proyectos, el fortalecimiento de la competencia comunicativa institucional y los modelos integrados de gestión. Dado lo anterior se requiere un profesional especializado que tenga la experiencia, la confianza para el manejo de la información y la efectividad del desempeño para cumplir con los indicadores exigidos a la ESE.

De igual manera, la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio requiere contar con un (1) Profesional de perfil especializado con amplio conocimiento Sistemas Integrados de Gestión y Calidad, con el que pueda la gerencia adelantar y continuar con las diferentes unidades funcionales, la implementación y desarrollo de los diferentes procesos, procedimientos e indicadores para la gestión y calidad institucional, consignadas en la normatividad vigente; con miras al mejoramiento continuo y el posicionamiento de la entidad hospitalaria en el mercado de prestadores de servicios de salud. Adicionalmente la ESE HRMM se encuentra encaminada a ampliar de su portafolio de servicios y su planta física, con miras a contar con nuevas especialidades; todo lo cual requiere el adelantamiento de los procesos de habilitación y acreditación de acuerdo al sistema obligatorio de garantía para la calidad en salud, ante las autoridades de control y vigilancia competentes.

Por otra parte, la ESE cuenta con tres (3) cargos de planta correspondiente a enfermeros, considerados insuficientes para atender las necesidades para la coordinación y liderazgo en cada servicio, y el cuidado de la infraestructura tecnológica y biomédica con la que cuenta la entidad hospitalaria; toda vez que se tiene la experiencia que existe un mayor compromiso, responsabilidad en la implementación de los Sistemas Integrados de calidad. (*Aplicación de las guías, manuales, protocolos y demás instrumentos diseñados para la prestación de los diferentes servicios*).

En consecuencia, para dar inicio de manera gradual a la formalización laboral se considera incluir una (1) auxiliar de enfermería del área de consulta externa para ingresar a la planta de personal de la ESE HRMM.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:001	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	Página 1 de 11
-------------------	-------------	------------------------------	----------------

	PLAN DE PREVISION Y VACANTES	GTH-PL002
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

Para la vinculación de este personal la ESE HRMM propone la supresión de los siguientes cargos:

COD	DENOMINACION DEL CARGO	2017					
		Nb. CARGOS	No. HORA DIARIAS CONTRATADAS	SUELDO MENSUAL 2017	TOTAL MENSUAL	No. MES	TOTAL ANUAL
PERSONAL OPERATIVO							
NIVEL PROFESIONAL							
213	MEDICO ESPECIALISTA	5	4	4,283,917	21,419,585	12	257,035,020
	TOTAL	5		4,283,917	21,419,585		257,035,020

Se propone la creación de los siguientes cargos a fin de garantizar la operatividad de la ESE HRMM de acuerdo a la justificación expuesta anteriormente.

En la actualidad persisten la vacancia de los cinco (5) cargos de especialistas por las razones expuestas anteriormente. Y una (1) vacancia temporal del cargo Enfermero.

9. MEDIDAS QUE SE REQUIEREN PARA MITIGAR LOS EFECTOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En caso de situaciones administrativas donde los titulares o encargados de los cargos no puedan por fuerza mayor o permisos ejercer sus cargos se, estimarán los casos en los cuales los funcionarios de la planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio no puedan adelantar sus labores de forma temporal por diferentes causas (incapacidad, permiso personal, fuerza mayor) se asignará un encargo a otro funcionario de planta bajo resolución emitida por la Gerencia de la Entidad.


ARMANDO ADOLFO SEGURA EVAN
 Gerente
 E.S.E. Hospital Regional del Magdalena Medio

Elaboró: Adm. Emp. Dary Luz Lavalle Bohórquez / Prof. Univ. Jefe Talento Humano

