

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES- FR007
	Versión: 003 Fecha de Emisión: 18/04/2016	

**RESOLUCIÓN No. 005**  
(02 de Enero de 2024)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES EN LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO PARA LA VIGENCIA AÑO 2024"**

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO,

En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el Decreto No. 0041 expedido por el Gobernador de Santander, de fecha 28 de febrero de 2007; y

**CONSIDERANDO**

Que mediante Decreto No. 00041 de 2007, se creó la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, que concordante con el artículo 194 de la Ley 100 de 1993, constituye una categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Secretaría de Salud de Santander; que tiene por objetivo la prestación de servicios de salud, entendidos como un servicio público a cargo del Estado y como parte integrante del Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud.

Que mediante la expedición de la Ley 909 de 2004 se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; que son aplicables a las entidades del nivel territorial: Departamentos, Distrito Capital, Distritos y Municipios y sus entes descentralizados, en el marco de lo dispuesto en el artículo 3 ibidem.

Que de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto No. 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general el contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Previsión y Vacantes para la vigencia 2024, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamentales para adelantar la gestión del talento humano en la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO.

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar y fijar el Plan Anual de Previsión y Vacantes de la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO para la vigencia 2024; el cual forma parte integral de la presente Resolución.



	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES- FR007
	Versión: 003 Fecha de Emisión: 18/04/2016	

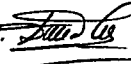
**ARTICULO SEGUNDO:** La implementación de los planes adoptados y fijados de conformidad con lo establecido en el artículo precedente de la presente Resolución, será responsabilidad de la Gerencia y de la Profesional Universitario – Unidad de Talento Humano de la planta global de la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO ó de quien haga su veces respectivamente; de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 de los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en el reglamento o el manual de funciones de la entidad.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Barrancabermeja D.E. (Santander), a los dos (02) días del mes de Enero de dos mil veinticuatro (2024).

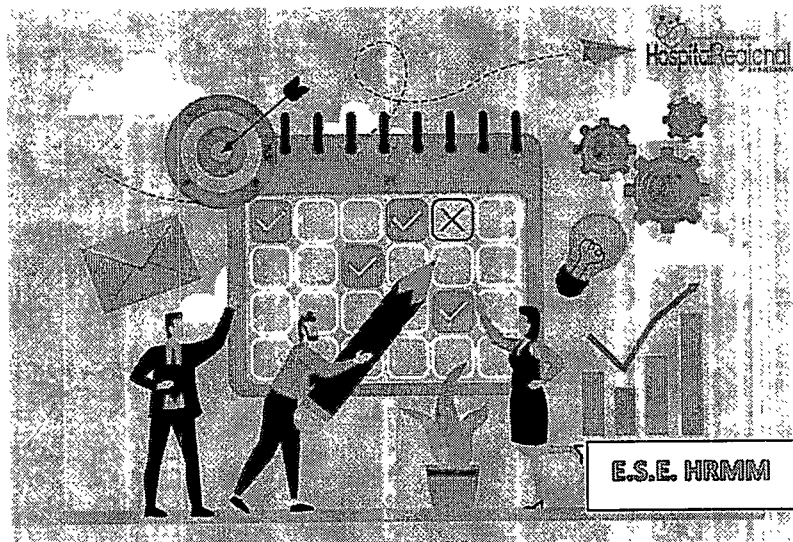
  
**ANA MARIA MARTINEZ GALVIS**  
 Gerente  
 E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

Proyectó: Adm. Emp. Dary Luz Lavallo Bohórquez – Prof. Univ. Jefe Unidad Talento Humano E.S.E HRMM. 

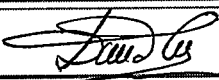
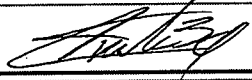
Revisó: Abg. Flor María Amaris Arias – Coordinadora Oficina Asesora Jurídica E.S.E HRMM FFA.

# PLAN DE PREVISIÓN Y VACANTES

## ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO



# 2024

ELABORADO POR: <b>DARY LUZ LAVALLE BOHÓRQUEZ</b>	REVISADO POR: <b>JESUS ALEXANDER BARRAGAN GARCIA</b>	APROBADO POR: <b>ANA MARIA MARTINEZ GALVIS</b>
CARGO: Profesional Universitario Unidad Talento Humano.	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	CARGO: Gerente E.S.E HRMM
		

## **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. MODIFICACIÓN DE CARGOS ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO**
- 9. MEDIDAS REQUERIDAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**


## 1. INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, desarrolló 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.

Planta que fue actualizada, modificada y que reposa en el manual de funciones actualizado y aprobado con el Acuerdo N° 008 de fecha 20 de mayo de 2022; cuenta con una nueva planta de 24 cargos, 10 de libre nombramiento, 2 por periodo de 4 años y 12 de periodo a un año, en el caso de los profesionales del servicio social obligatorio.

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 provisión 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,

	<b>PLAN DE PREVISION Y VACANTES</b>	<b>GTH-PL002</b>
	Versión: 006 Fecha de Emisión: 02/01/2024	


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 REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO vigencia 2024, 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 ciertos cargos de la planta de personal vigente, disminuyéndola, atendiendo el plan de austeridad y programa de saneamiento fiscal y financiero.

## 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.

	<b>PLAN DE PREVISION Y VACANTES</b>	<b>GTH-PL002</b>
	Versión: 006 Fecha de Emisión: 02/01/2024	

### 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.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:006	PLAN DE PREVISION Y VACANTES 2024	Página 6 de 16
-------------------	-------------	-----------------------------------	----------------


#### **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 policia
- 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.

	<b>PLAN DE PREVISION Y VACANTES</b>	<b>GTH-PL002</b>
	Versión: 006 Fecha de Emisión: 02/01/2024	

## 5. METODOLOGÍA

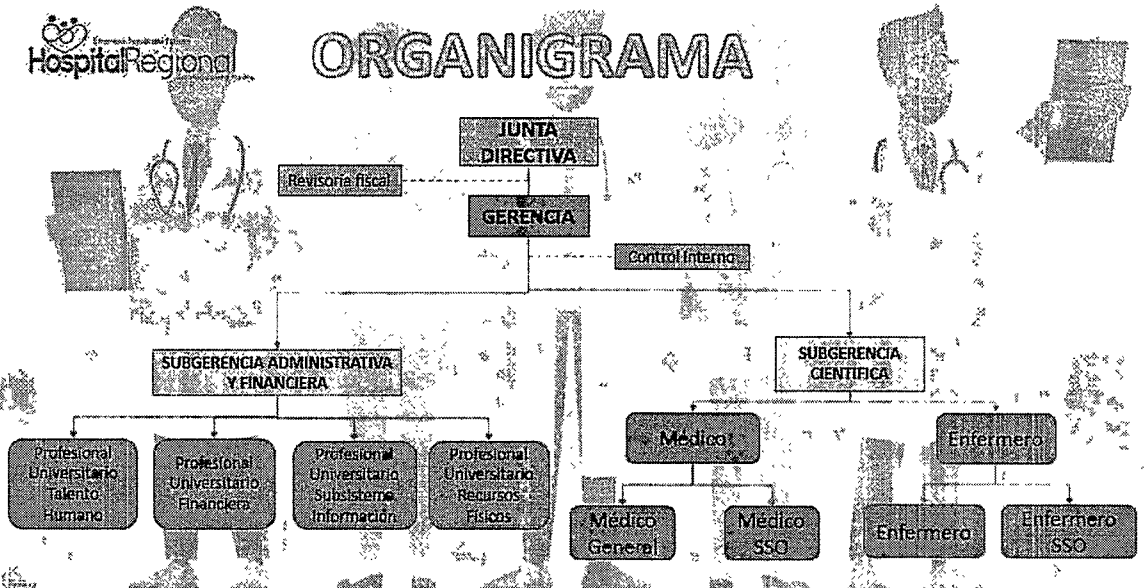
El Plan de Previsión de Vacantes de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

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.

Los cargos del Médicos y Enfermeras del Servicio Social Obligatorio, se solicitó el cierre en el concurso de estas plazas ante el Ministerio de Salud, debido a que El Ministerio de Salud y Protección Social categorizó a las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial según las resoluciones 2249 de 2018 con información de cierre año 2.017 con Riesgo Alto y 1342 de 2019 con información cierre de 2018 en la cual la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio fue categorizada en Riesgo Medio con base en lo establecido en la Resolución 2509 de 2012, presentando una tendencia hacia una situación de incapacidad de responder por sus compromisos, dado al aumento de la cartera mayor a 360 días y a su vez la Secretaria de Salud Departamental de Santander y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público sugirió que se debe dar cumplimiento a las medidas que componen el escenario como el fortalecimiento de ingresos, racionalización del gasto, reorganización administrativa y saneamiento de pasivos.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:006	PLAN DE PREVISION Y VACANTES 2024	Página 8 de 16
-------------------	-------------	-----------------------------------	----------------

**6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**



**NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD**

<u>NIVELES</u>	<u>PLANTA ESTRUCTURAL</u>
Directivo	3
Profesional Especializado	1
Profesional	4
Técnico	0
Asistencial	16
<b>Total</b>	<b>24</b>

**NIVEL DIRECTIVO**

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

**NIVEL PROFESIONAL**

<b>CODIGO</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>N° DE CARGOS</b>
222	Profesional Especializado Control Interno	1
219	Profesional Universitario	4
213	Médico General	1
217	Médico Servicio Social Obligatorio	6
243	Enfermero	3
217	Enfermero Servicio Social Obligatorio	6

De acuerdo a la estructura descrita anteriormente, se muestra la modificación a la planta estructural de la ESE HRMM dada en el 2023, la cual ha sido provista con la mayoría del personal.

Para calcular la cantidad de talento humano que se requirió para ejecutar el proceso misional, se tuvo en cuenta la siguiente clasificación:


AREA DE DESEMPEÑO	PROFESION O CARGO	CANTIDAD	LIDER DEL PROCESO
<b>ASISTENCIAL</b>	Médicos Generales	14	
	Enfermeras jefas	09	COORDINACION ENFERMERIA
	Auxiliares Enfermería	69	
	Bacteriólogo	4	
	Aux. Laboratorio	4	COORDINACION DE BACTERIOLOGIA
	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 COORDINADORA URGENCIA COORDINADOR MEDICO
<b>ADMINISTRATIVA</b>	Financiera	1	SUBGERENCIA FINANCIERA
	Recursos físicos	1	
	Recursos humanos	1	
	Seguridad y salud en el trabajo	1	
	Mantenimiento	4	INGENIERO MANTENIMIENTO
	Sistemas y estadística	2	INGENIERO DE SISTEMAS
	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.

	<b>PLAN DE PREVISION Y VACANTES</b>	<b>GTH-PL002</b>
	Versión: 006 Fecha de Emisión: 02/01/2024	

## 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.

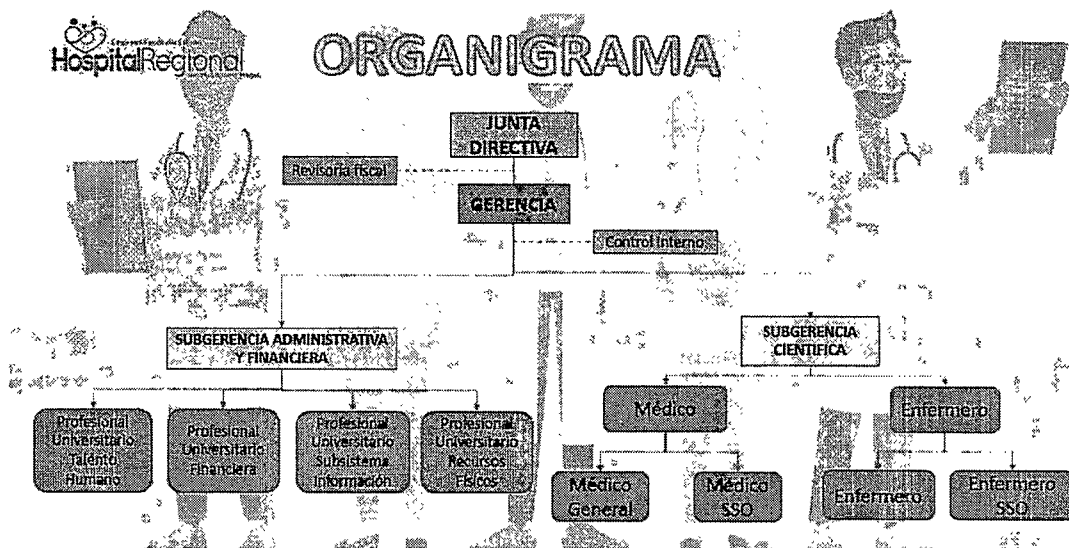
Dentro de su propuesta de creación, se planteó contar con dieciséis (16) cargos, los cuales fueron aumentados en la vigencia 2022 a un número de veinticuatro (24), necesarios para garantizar la calidad y oportunidad en la prestación de los servicios medico asistenciales.

Para la vigencia 2023 el costo total de los sueldos asciende a la suma de **NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SETENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$974.599.078,00)**.

CODIGO: GTH-PL002	VERSION:006	PLAN DE PREVISION Y VACANTES 2024	Página 13 de 16
-------------------	-------------	-----------------------------------	-----------------

## 8. MODIFICACION A LA PLANTA DE CARGOS ESE HRMM

Teniendo en cuenta que la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio salió del 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; donde la planta permaneció inmodificable y que se había presentado propuesta a la Junta Directiva en la vigencia 2021, la cual tuvo acogida y aprobada la modificación de la estructura organizacional a través de los acuerdos 003 de fecha 28 de abril de 2021, 009 de fecha 23 Julio de 2021, y 008 de fecha 20 de mayo de 2022 quedando la planta así:



El cargo de Control Interno fue provisto y tomó posesión en la vigencia 2022, atendiendo 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.

Según Direccionamiento Estratégico de la Gerencia, se tiene la instrucción de ir reduciendo los cargos del SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO, en virtud de que fueron creadas por un fin el cual se ha cumplido como es el caso de los profesionales del Servicio Social Obligatorio de Medicina y Enfermería nombrados para atender la pandemia del Covid 19.

Para realizar esta acción se presentará proyecto de acuerdo a la Junta Directiva la supresión de estos cargos.

Atendiendo la circular conjunta de la Presidencia de la República y la Función Pública N° 100-005-2022 de fecha 29 de diciembre de 2022, donde se dieron los lineamientos de plan de formalización del empleo público en equidad – vigencia 2023, cuyo objetivo es generar escenarios que permitan el alcance de un mercado laboral incluyente, más justo y equitativo, donde los trabajadores tengan acceso a trabajos dignos, decentes y de calidad, potenciando así mayores oportunidades laborales para su bienestar y desarrollo.

Por lo cual la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO dejará abierta la posibilidad de crear una Planta Transitoria, con el fin de que no existan trabajadores sin protección social e impulsar el Sistema de Protección para la Vejez a través de los regímenes y Servicios Sociales Complementarios que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral.

## **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.

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

