


PLAN DE PREVISION Y VACANTES 2018



ELABORO	REVISO	APROBO
Magaly Amparo Mantilla Vesga Profesional Universitario	Sonia Adame Manosalva Subgerente Administrativa y Financiera	Armando Adolfo Segura Evan Gerente

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


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.

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

Por tratarse de una entidad que se encontraba en convenio de desempeño donde miden la eficiencia de la entidad, no era factible realizar cambios a la estructura propuesta de planta de personal.

El área de Talento Humano, establece por medio del Plan Anual de Vacantes la información que permite identificar perfiles y número de cargos existentes que deben ser objeto de provisión con el fin de garantizar del adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

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

1. MARCO LEGAL


A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Gestión Humana la cual, 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	

2. 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 90+ 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:

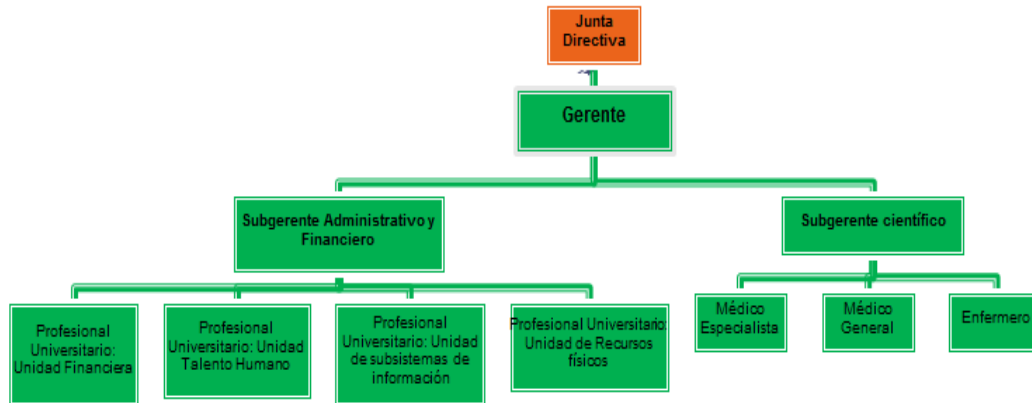
- Acto administrativo de nombramiento
- Oficio de notificación del nombramiento
- Oficio de aceptación del nombramiento en el cargo
- Documentos de identificación
- Hoja de Vida (Formato Único Función Pública)- SIGEP
- Soportes documentales de estudios y experiencia que acrediten los requisitos del cargo
- 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.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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



NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD


<u>NIVELES</u>	<u>PLANTA ESTRUCTURAL</u>
Directivo	3
Asesor	0
Profesional	13
Técnico	0
Asistencial	0
Total	16

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

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

213	Médico Especialista	5
211	Médico General	1
243	Enfermero	3

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 los procesos se tiene en cuenta la siguiente clasificación:

Área o Dependencia	Empleos Requeridos			Perfil del cargo	Prioridad			Indicador
	Cantidad	Identificación	Carácter		A	M	B	
URGENCIAS	16	Técnico	Permanente turno 8 horas /día	Auxiliar de enfermería	X			# de pacientes atendidos en el servicio
	4	Profesional	Permanente turno 8 horas/día	Enfermera profesional	X			# de pacientes atendidos en el servicio
	3	Profesional	Permanente turno / 8 horas	Enfermera profesional	X			# de pacientes atendidos en el Triage
	12	Profesional	Permanente (2) medico por turno/8 horas	Médico General	X			# de pacientes atendidos en el servicio
CIRUGIA	8	Técnico	Permanente (2) por turno/8 horas	Auxiliar de Enfermería	X			Cobertura 24 horas día
	2	Técnico	Tiempo parcial (1) cirugía programada	Auxiliar de Enfermería	X			# paciente atendidos en el servicio
	3	Asistencial	Permanente (1) por turno/8 horas	Auxiliar de Enfermería	X			# paciente atendidos en el servicio


	1	Profesional	Permanente un turno 8 horas	Enfermera profesional	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	6	Profesional	Permanente (1) turno 8 horas por sala	Instrumentador Quirúrgico	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	5	Profesional	Permanente (1) especialista por sala y tiempo quirúrgico	Especialista	X		# de paciente atendidos en sala de cirugía
MODULACION RE MISIONES	3	Técnico	Permanente turno 8 horas /día	Auxiliar de enfermería	X		# de remitidos y aceptados por la ESE
CONSULTA EXTERNA	6	Técnico	Permanente de 8 horas consulta ambulatoria de Especialistas (2)- Epidemiología- Fisioterapia Ecografías Citas	Auxiliar de enfermería	X		# de pacientes atendidos
SALA DE PARTOS	8	Técnico	Permanente turno 8 horas /día	Auxiliar de enfermería	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	1	Profesional	Permanente un turno 8 horas	Enfermera profesional	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	3	Profesional	Permanente turno / 8 horas	Médico General	X		Cobertura 24 horas día
HOSPITALIZACION MEDICINA INTERNA	8	Técnico	Permanente turno 8 horas /día (2) Auxiliares por turno	Auxiliar de enfermería	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	1	Profesional	Permanente (1) turno 8 horas	Enfermera profesional	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	1	Profesional	Permanente turno	Especialista	X		Cobertura 24 horas día
HOSPITALIZACION PEDIATRIA	8	Técnico	Permanente turno 8 horas /día (2) Auxiliares por turno	Auxiliar de enfermería	X		# de pacientes atendidos en el servicio

	1	Profesional	Permanente (1) turno 8 horas	Enfermera profesional	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	1	Profesional	Permanente turno	Especialista	X		Cobertura 24 horas día
HOSPITALIZACION GINECOLOGIA	8	Técnico	Permanente turno 8 horas /día (2) Auxiliares por turno	Auxiliar de enfermería	X		# de pacientes atendidos en el servicio
	1	Profesional	Permanente (1) turno 8 horas	Enfermera profesional	X		# de pacientes atendidos en el
	1	Profesional	Permanente turno	Especialista	X		Cobertura 24 horas día
SERVICIO FARMACEUTICO	1	Profesional	Tiempo parcial	Químico Farmacéutico		X	Requiere mediana y alta complejidad
	1	Técnico	Tiempo parcial	Regente de farmacia		X	Gestión servicio farmacéutico
	5	Asistencial	Permanente turno 8 horas día	Auxiliares de enfermería	X		Cobertura 24 horas día
SERVICIO LABORATORIO CLINICO	4	Profesionales	Permanente turno 8 horas día	Bacteriólogos	X		Cobertura 24 horas día
	4	Técnicos	Permanente turno 8 horas día	Auxiliares de enfermería	X		Cobertura 24 horas día
SERVICIO IMAGENOLOGIA	1	Profesional	Tiempo parcial	Radiólogo - Endoscopista		X	Cobertura 24 horas día
	3	Técnicos	Permanente turno 8 horas día	Técnicos en radiología	X		Cobertura 24 horas día
	2	Asistenciales	Permanente turno 8 horas día	Auxiliares de enfermería	X		Cobertura 24 horas día

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

La Empresa Social del Estado 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 Secretaría de Salud de Santander con el fin de prestar servicios de salud.

Dentro de su propuesta de creación, la ESE 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

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

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 2017 el costo total de los sueldos asciende a la suma de **Setecientos cincuenta y nueve millones trescientos cincuenta y cinco mil cuarenta y tres pesos (\$759.355.043,00)**.

PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA PLANTA DE CARGOS ESE HRMM


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 entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor

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	

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 encuere 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.

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

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	

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.

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

COD	DENOMINACION DEL CARGO	2017					
		Nb. CARGOS	Nb. HORA DIARIAS CONTRATADAS	SUELDO MENSUAL 2017	TOTAL MENSUAL	Nb. 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 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.

Otras medidas que se requieren para mitigar los efectos de la prestación de servicios

En caso de situaciones administrativas de los titulares o encargados de los cargos:

Se requiere la creación de empleados supernumerarios: En caso de vacancias temporales por licencia o vacaciones y cuando existe necesidad de desarrollar actividades de carácter transitorio., no conlleva el desplazamiento ni la desvinculación del cargo de otros funcionarios , las labores que se adelantan por supernumerarios son, justamente, aquellas que transitoriamente, no pueden ser atendidas por el titular ausente, o

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

aquellas que nadie cumple dentro de la organización por no formar parte del rol ordinario de actividades, por tratarse también de actividades temporales.

4. Referencia Normativa:

- Decreto 1083 de 2015
Artículo 2.2.22.3 Políticas de Desarrollo Administrativo. “Gestión del talento Humano, orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos”...