PLAN ANUAL DE VACANTES



MADELEINE DIAZ FRANCO
GERENTE ENCARGADA

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

Gobernación del
MAGDALENA

Contenido

INTRODUCCIÓN 2

OBJETIVOS 3

OBJETIVO GENERAL 3

OBJETIVOS ESPECIFICOS 3

ALCANCE 3

RESPONSABLES 3

DEFINICIONES 4

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 6

IDENTIFICACION GENERAL 6

MISIÓN 6

VISIÓN 6

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL 6

PRESTACION DE LOS SERVICIOS 7

VALORES INSTITUCIONALES 8

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES 10

MAPA DE PROCESOS 11

ORGANIGRAMA 12

OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA 13

PORTAFOLIO DE SERVICIOS 13

METODOLOGÍA PARA EL PLAN DE VACANTES 14

ÁREA ADMINISTRATIVA 14

ÁREA ASISTENCIAL 15

ÁREA ADMINISTRATIVA 16

ÁREA ASISTENCIAL 16

PROVISIÓN DE EMPLEOS 17

ACTIVIDADES PROGRAMADAS 18

INTRODUCCIÓN

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su talento Humano y los objetivos institucionales.

Por lo que el Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la .E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El presente Plan Anual de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva y Vacancia Temporal, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan se objetos de provisión.

- Desarrollar los mecanismos establecidos según normatividad vigente para la provisión de los empleos vacantes de la organización.

ALCANCE

Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

RESPONSABLES

El Área de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia.

DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles

superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacante: Según el artículo 1–Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Provisión de empleos: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Vacante Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Comisión: el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, estipula que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término.

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.

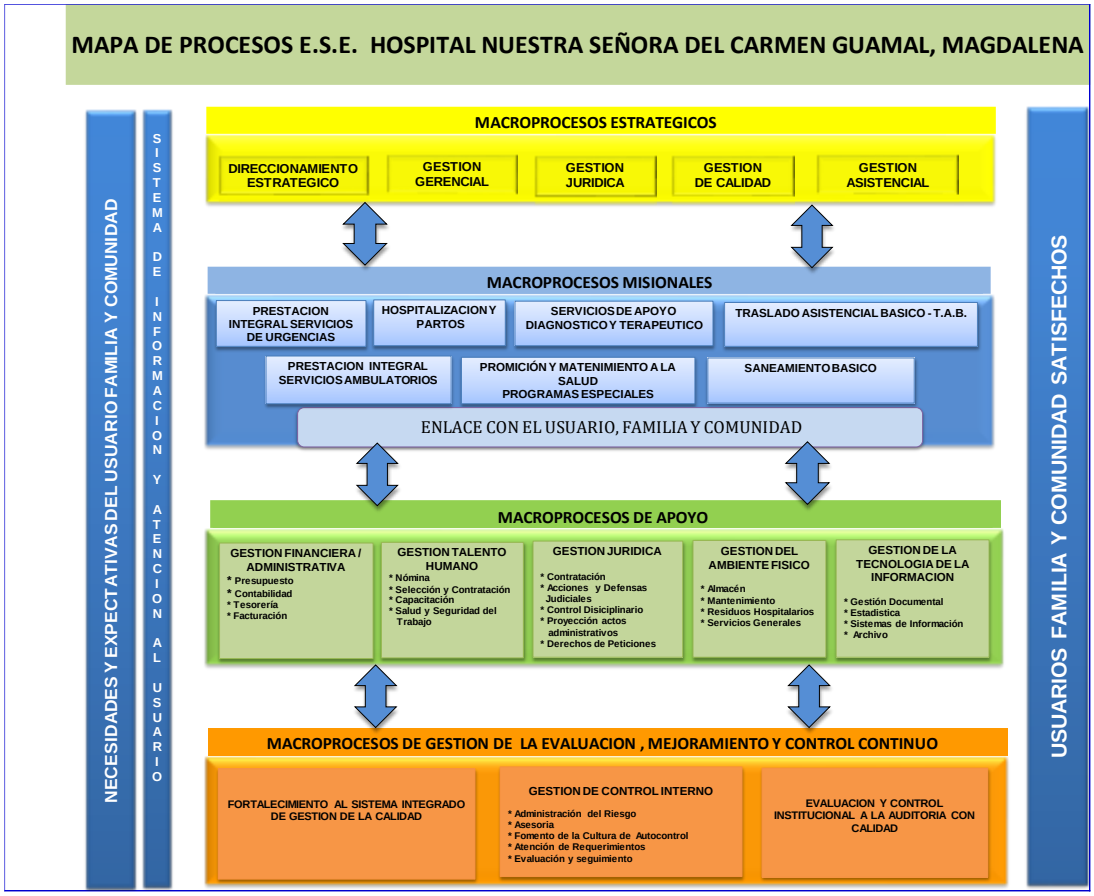
- **EFECTIVIDAD**: asegura que los tratamientos, cuidados y servicios proporcionados logren los resultados esperados, mejorando la salud del paciente, optimizando los recursos y minimizando complicaciones. Implica la aplicación de prácticas basadas en la evidencia, el uso eficiente de recursos, la atención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

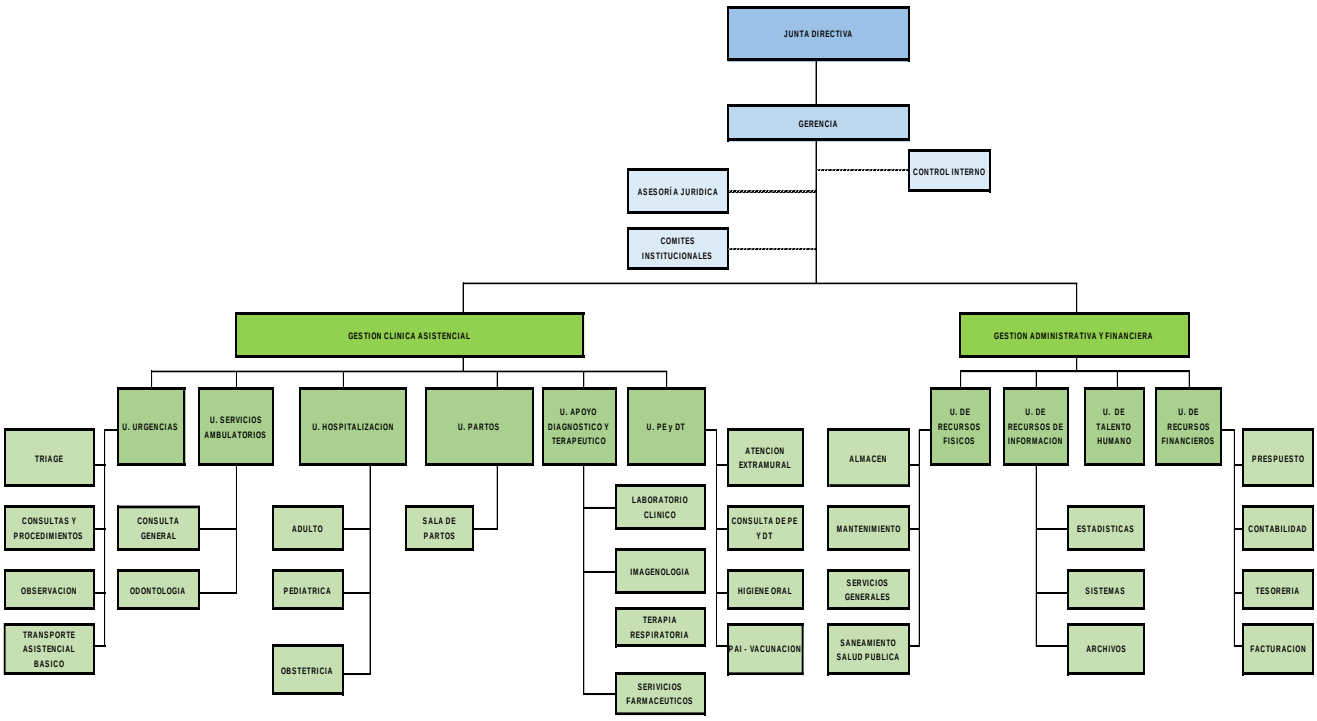
- **HUMANIZACIÓN**: implica un enfoque integral que pone al paciente en el centro de la atención, respetando su dignidad, sus emociones, sus valores y sus necesidades individuales. Involucra un trato respetuoso, empático y compasivo, y promueve un ambiente de confianza, donde tanto los pacientes como 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 PARA EL PLAN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

El profesional y/o técnico de apoyo a la Gestión del Talento Humano, proyectará en el primer trimestre del año, los cargos vacantes y actualizará trimestralmente el plan y/o cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará la información recopilada en el listado maestro que se establecerá sobre la información de base de cargos del personal de nómina.

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**

Como se evidencia en la tabla anterior, la planta de personal de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, cuenta con 43 cargos, de los cuales, el 79% son de Carrera Administrativa, el 9% son de Periodo Fijo y oficiales respectivamente, y tan solo el 2% son de libre nombramiento y remoción.

Para la vigencia 2025 se cuentas con las siguientes vacantes

ÁREA ADMINISTRATIVA

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

ÁREA ASISTENCIAL

Nivel profesional

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Asignación Básica por Cargo 2024	Cargos creados	Provistos	Vacantes
217	08	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.	4.196.514	1	0	1

PROVISIÓN DE EMPLEOS

Fase de formulación del Plan

El Plan de Previsión de Talento humano se desarrolla a través de un análisis de las necesidades, disponibilidad de personal y las medidas a las que se puede recurrir para saldar estas diferencias.

Programación de Medidas de Cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, en el área de gestión de Talento Humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad preste déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redunda en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientadores 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.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- ✓ Presentar semestralmente en el comité de gerencia el estudio de vacantes y su provisión. Cargos vacantes sin proveer, cargos vacantes en encargo, cargos vacantes con personal en provisionalidad y cargo vacantes con nombramiento temporal.

- ✓ Revisar semestralmente las hojas de vida de los funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de año 2023 y presentar informe en el Comité de Gerencia.

- ✓ Reportar oportunamente a la OPEC las novedades de vacantes generadas.

- ✓ Para la vigencia 2025, se espera ingresar a las convocatorias adelantadas por la CNSC.