



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ACUERDO No. 007

POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL ESTUDIO DE REDISEÑO ADMINISTRATIVO Y LA PLANTA DE CARGOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY – CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

LA JUNTA DIRECTIVA en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en la ley 909 de 1994, ley 100 de 1993, decreto 1438 de 1996 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que la ESE Hospital San Roque de El Copey - Cesar, es una empresa del orden especial, con autonomía, propia presupuestal y administrativa, conforme la ley 100 de 1993; y la misma hace parte de la rama ejecutiva del poder público, acorde con la ley 489 de 1997.

Que la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", señaló en su artículo 82, que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, se liderará la implementación de un Plan de formalización del empleo público; en el que todos los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean los cargos vacantes de las plantas de personal, atendiendo la normativa vigente que regule el tema, así como los pronunciamientos e las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado a través de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como empleados públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Que el artículo 27 y siguientes del Decreto 785 de 2005, mediante el cual se reglamentó parcialmente la ley 909 de 2004, disponen lo siguiente: "Con sujeción a la nomenclatura y a la clasificación de empleos por niveles, a las funciones, competencias y requisitos generales de que trata el presente decreto, las autoridades territoriales competentes procederán a adecuar la planta de personal y el manual específico de funciones y de requisitos"

Que el Decreto 1876 del 1994 define en su ARTÍCULO 11. Funciones de la Junta Directiva. Sin perjuicio de las funciones asignadas a las Juntas Directivas por ley, Decreto, Ordenanza o Acuerdo u otras disposiciones legales, en su numeral 6,7 ésta tendrá las siguientes:

- Aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente.*
- Aprobar los Manuales de Funciones y Procedimientos, para su posterior adopción por la autoridad competente.*

Que La Ley 909 de 2004, establece en el ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y que una de sus funciones específicas es elaborar los manuales de funciones y requisitos de conformidad con las normas vigentes.

Que el ARTÍCULO 4. Modificar el artículo 2.2.2.6.1 del capítulo 6, del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, el cual quedará así: "ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Que el Concejo Municipal, mediante Acuerdo N° 055 de Marzo 5 de 1996, transformo El Hospital San Roque de El Copey en Empresa Social del Estado del orden Municipal.

Que mediante Acuerdo 003 de 2018, se adoptó el Estatuto Interno de la Junta Directiva del Hospital San Roque de El Copey E.S. E.

Que el Acuerdo N° 004 de 1996. Emanado de la junta directiva de la ESE San Roque define en su Artículo 12 la junta directiva es la encargada de expedir los estatutos reglamentarios y manuales de la empresa.

Que la junta directiva de la ESE expidió el Acuerdo N° 002 de 13 de abril 2023 por lo cual se establece el manual de especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la ESE Hospital San Roque.

Que el Manual Especifico de Funciones y Competencia Laborales aprobado mediante Acuerdo de junta directiva N° 002 de 13 de abril 2023, requiere actualización y ajuste conforme a lo preceptuado en el Decreto 815 de 2018, el cual establece las competencias comportamentales Comunes a todos los servidores públicos, que deben acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral y por nivel jerárquico de Empleos.

Que es de indicar que la actualización versar respecto de las competencias del empleo, en razón a que las funciones, requisitos de formación académica y experiencia para el empleo fueron establecidos de forma abierta en la norma interna, lo cual permite que su actualización sea automática frente a las nuevas disposiciones que expida El Gobierno Nacional.

Que La formalización laboral y dignificación del empleo público, tiene como objetivo que los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia.

Que durante el proceso de puesta en funcionamiento de la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida entorno a La formalización laboral y dignificación del empleo público, en concordancia con los pronunciamientos e las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), se ha advertido la necesidad de realizar una serie de ajustes propios de dicha puesta, entre otros, en temas relacionadas con los cargos que no sean nombrado en la ESE.

Que conforme a las disposiciones legales la ESE San Roque, está obligada a cumplir con las directrices del nivel nacional y en especial la Circular 100 de 2022 de la DAFP, que ordena la formalización del empleo y generación de un empleo digno.

Que, en atención a lo anterior, la ESE Hospital San Roque de El Copey - Cesar, realizo estudio técnico de formalización del empleo y estudio de carga laboral, para desarrollar un proceso de rediseño institucional a la planta global de cargos.

Que el estudio realizado atendiendo las necesidades de la entidad, para una prestación de servicio con calidad, inmediatez, pertinencia y en especial orientado al cumplimiento de su deber misional, como es la prestación del servicio de salud.

Que el estudio realizado, contempla la necesidad de ir reduciendo la contratación bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, que ha venido generando acciones legales en contra de la entidad, por la solicitud de aplicación de la figura del contrato realidad, teniendo presente que en muchas ocasiones esos servicios corresponden a actividades misionales o administrativas, que llevan implícita subordinación.

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Que en la ESE San Roque, en la actualidad se está realizando la vinculación del personal mediante contrato de prestación de servicios lo que implica una mala práctica y se está actuando contra del mandato legal preceptuado por la ley 2294 de 2023, y diferentes sentencia proferidas por la corte constitucional y el costo de los empleos públicos o los cargos a proveer en la actualidad bajo el sistema de contratación de prestación de servicio es el siguiente:

DENIMINACION	TIPO DE VINCULACION	No.-	HONORARIO MENSUALES AÑO 2023	TOTAL ANUAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINACION RECAUDO Y CARTERA	PRESTACION DE SERVICIOS	1	\$ 5.000.000	\$ 60.000.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ENFERMERA - AUDITOR DE CALIDAD	PRESTACION DE SERVICIOS	1	\$ 4.500.000	\$ 54.000.000
TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	PRESTACION DE SERVICIOS	1	2.760.000	\$ 33.120.000
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	PRESTACION DE SERVICIOS	3	5.500.000	\$ 198.000.000
TECNICO AREA DE SALUD - LABORATORIO Y TECNICO IMAGENES	PRESTACION DE SERVICIOS	1	2.100.000	\$ 25.200.000
TECNICO AREA DE LA SALUD - SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PRESTACION DE SERVICIOS	1	1.623.000	\$ 19.476.000
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	PRESTACION DE SERVICIOS	3	1.577.000	\$ 56.772.000

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



TOTAL NUMERO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS	11	23.060.000	\$ 446.568.000
--	----	------------	----------------

Que el costo de los empleos públicos o los cargos a proveer tienen el siguiente impacto financiero mensual para la entidad conforme al decreto Número 905 de 2023, de escala salarial proferido por el gobierno nacional:

PLANTA DE PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA							
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	No HORAS DIA	GRADO	CÒDIGO	ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES AÑO 2023	TOTAL ANUAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINACION RECAUDO Y CARTERA	CA	1	8	11	219	\$ 3.917.400	\$ 47.008.800
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ENFERMERA - AUDITOR DE CALIDAD	CA	1	8	11	243	\$ 3.917.400	\$ 47.008.800
TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	CA	1	8	7	323	1.861.289	\$ 22.335.468
TOTAL ANUAL PLANTA ADMINISTRATIVA		3				9.696.089	\$ 116.353.068

PLANTA DE PERSONAL OPERATIVA							
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	No HORAS DIA	GRADO	CÒDIGO	ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES AÑO 2023	TOTAL ANUAL

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	CA	3	8	12	211	4.298.461	\$ 154.744.596
TECNICO AREA DE SALUD - LABORATORIO Y TECNICO IMAGENES	CA	1	8	7	323	1.861.289	\$ 22.335.468
TECNICO AREA DE LA SALUD - SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CA	1	8	7	323	1.861.289	\$ 22.335.468
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	3	8	5	412	1.160.000	\$ 41.760.000
TOTAL PLANTA OPERATIVA		8				9.181.039	\$ 241.175.532
TOTAL CARGOS NUEVA PLANTA		11				18.877.128	\$ 357.528.600

Que la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar, cuenta con la correspondiente disponibilidad presupuestal y el número de cargos creados no rompe con el equilibrio presupuestal.

Que, en atención a lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el estudio de formalización, creación del empleo digno y en equidad y carga laboral y el proceso de rediseño institucional de la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar, que define la planta global de cargos de la siguiente manera:

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PLANTA DE PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA										
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	No HORAS DIA	GRADO	CÓDIGO	ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES AÑO 2023	PRESTACIONES SOCIALES + PARAFISCALES MENSUAL	PRESTACIONES SOCIALES + PARAFISCALES ANUAL	TOTAL ANUAL	
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Periodo	1	8	18	85	\$ 8.802.283	\$ 6.891.154	\$ 82.693.849	\$ 188.321.245	
ASESOR DE CONTROL INTERNO	Periodo	1	8	1	105	\$ 3.917.400	\$ 3.066.864	\$ 36.802.369	\$ 83.811.169	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano)	CA	1	8	11	219	\$ 3.917.400	\$ 3.066.864	\$ 36.802.369	\$ 83.811.169	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINACION RECAUDO Y CARTERA	CA	1	8	11	219	\$ 3.917.400	\$ 3.066.864	\$ 36.802.369	\$ 83.811.169	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ENFERMERA - AUDITOR DE CALIDAD	CA	1	8	11	243	\$ 3.917.400	\$ 3.066.864	\$ 36.802.369	\$ 83.811.169	

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (TRABAJO SOCIAL O PSICÓLOGO SIAU)	CA	1	8	2	219	\$ 2.715.910	\$ 2.126.239	\$ 25.514.864	\$ 58.105.784
TECNICO OPERATIVO – PRESUPUESTO	CA	1	8	18	314	3.605.150	\$ 2.822.409	\$ 33.868.907	\$ 77.130.707
TECNICO ADMINISTRATIVO (Financiera)	CA	1	8	13	323	2.503.732	\$ 1.960.128	\$ 23.521.536	\$ 53.566.320
TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	CA	1	8	7	323	1.861.289	\$ 1.457.171	\$ 17.486.049	\$ 39.821.517
TÉCNICO ADMINISTRATIVO – ALMACEN	CA	1	8	11	367	2.214.039	\$ 1.811.427	\$ 21.737.128	\$ 48.305.596
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CA	4	8	18	407	2.161.028	\$ 7.075.179	\$ 84.902.151	\$ 188.631.495
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CA	1	8	15	407	2.010.894	\$ 1.768.795	\$ 21.225.538	\$ 45.356.266

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



CONDUCTOR	Trab oficial	2	8	11	480	1.645.208	\$ 3.058.957	\$ 36.707.480	\$ 76.192.472
CELADOR	Trab oficial	1	8	11	477	1.645.208	\$ 1.412.990	\$ 16.955.875	\$ 36.698.371
AUXILIARES DE SERVICIOS GENERALES	Trab oficial	1	8	11	470	1.645.208	\$ 1.412.990	\$ 16.955.875	\$ 36.698.371
TOTAL ANUAL PLANTA ADMINISTRATIVA		19							\$ 1.184.072.820

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PLANTA DE PERSONAL OPERATIVA									
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	No HORAS DIA	GRADO	CÓDIGO	ASIGNACION ES BÁSICAS MENSUALES AÑO 2023	PRESTACION ES SOCIALES + PARAFISCALES MENSUAL	PRESTACIONES SOCIALES + PARAFISCALES ANUAL	TOTAL ANUAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	CA	3	8	17	211	5.960.661	13.999.492	167.993.907	\$ 382.577.703
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	CA	3	8	12	211	4.298.461	10.095.571	\$ 121.146.849	\$ 275.891.445
PROFESIONAL UNIVERSITARIO . MÉDICO S.S.O	Periodo	3	8	12	217	4.206.631	10.345.849	\$ 124.150.190	\$ 275.588.906
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD ENFERMERO	CA	1	8	12	243	4.107.394	3.215.607	\$ 38.587.286	\$ 87.876.014
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD ENFERMERO	CA	1	8	O2	243	2.715.910	2.126.239	\$ 25.514.864	\$ 58.105.784

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO Y/O MICROBIOLOGÍA Y BIOANÁLISIS	CA	1	8	2	237	2.715.910	2.126.239	\$ 25.514.864	\$ 58.105.784
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD - ODONTOLOGO	CA	1	8	2	214	2.715.910	2.126.239	\$ 25.514.864	\$ 58.105.784
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD FISIOTERATPEUTA	CA	1	8	9	237	3.592.450	2.812.466	\$ 33.749.597	\$ 76.858.997
PROFESIONAL UNIVERSITARIO – AREA DE SALUD NUTRICIONISTA	CA	1	8	1	237	2.457.013	1.923.553	\$ 23.082.632	\$ 52.566.788
TECNICO AREA DE SALUD – CITOLOGIA	CA	1	8	16	323	3.064.516	2.399.156	\$ 28.789.873	\$ 65.564.065
TECNICO AREA DE SALUD – LABORAORIO Y TECNICO IMÁGENES	CA	1	8	7	323	1.861.289	1.457.171	\$ 17.486.049	\$ 39.821.517
TECNICO AREA DE LA SALUD - SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CA	1	8	7	323	1.861.289	1.457.171	\$ 17.486.049	\$ 39.821.517

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	CA	1	8	18	412	2.161.028	1.951.271	\$ 23.415.257	\$ 49.347.593
AUXILIAR ÁREA SALUD (Consultorio Odontológico)	CA	2	8	18	412	2.161.028	3.902.543	\$ 46.830.514	\$ 98.695.186
AUXILIAR ÁREA SALUD (Laboratorio Clínico)	CA	1	8	18	412	2.161.028	1.951.271	\$ 23.415.257	\$ 49.347.593
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	13	8	18	412	2.161.028	25.366.528	\$ 304.398.342	\$ 641.518.710
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	3	8	5	412	1.160.000	3.438.653	\$ 41.263.841	\$ 83.023.841
TOTAL PLANTA OPERATIVA		38							\$ 2.392.817.225
TOTAL CARGOS NUEVA PLANTA		57							\$ 3.576.890.044

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ARTICULO SEGUNDO: Las escalas de remuneración y las asignaciones básicas mensuales que serán desempeñadas por empleados públicos que se nombren al tenor de lo dispuesto en el presente acuerdo se ajustaran conforme a lo preceptuado en el decreto número 905 de 2023 y demás normas que lo modifiquen o lo sustituya

ARTICULO TERCERO: La planta de personal nueva aprobada en el presente acuerdo no tendrá derecho a las prestaciones sociales y conquistas laborales que ha logrado el sindicato de la salud en pliegos colectivos anteriores a su nombramiento.

PARAGRAFO: Los empleados públicos nombrados mediante el presente acuerdo solo recibirán las prestaciones sociales y demás emolumentos que ordena la ley Colombiana.

ARTICULO CUARTO: El Gerente de la ESE San Roque queda facultado durante la presente vigencia fiscal para realizar las modificaciones presupuestales y asignaciones civiles que sean necesarias para dar cumplimiento a lo emanado en el presente acuerdo.

ARTICULO QUINTO: El gerente del Hospital San Roque ESE, tendrá que proveer o nombrar los empleos o cargos que se crearon en el artículo primero del presente acuerdo en un término no mayor a Cinco días a partir de la expedición del presente acto administrativo emanado por la junta directiva.

PARAGRAFO: Los nombramientos se realizaran con cargo al presupuesto de la presente vigencia fiscal.

ARTICULO SEXTO: De la descripción de las funciones y competencias. De conformidad con lo dispuesto en el decreto 785 de 2005 y demás normas concordantes para las funciones, competencias, y requisitos propios de los cargos o empleos públicos descritos en el artículo primero del presente acuerdo y que no hacían parte de la planta de personal será las que se describen en el anexo al presente acuerdo

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ARTICULO SEPTIMO: Aprobar el estudio de formalización, creación del empleo digno y en equidad y carga laboral y el proceso de rediseño institucional de la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar, que define la planta temporal de la entidad, en concordancia con lo dispuesto por Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida entorno a La formalización laboral y dignificación del empleo público, en concordancia con los pronunciamientos e las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012) y conformada de la siguiente manera:

PLANTA TEMPORAL PROPUESTA				
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	GRADO	CÓDIGO
ENFERMERO	Temporal	1	02	243
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	Temporal	3	12	211
TECNICO ADMINISTRATIVO (SISTEMA E INFORMATICA)	Temporal	1	8	323
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Temporal	3	5	407
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURACION)	Temporal	2	5	407
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	Temporal	3	5	407
AUXILIAR ÁREA SALUD (Consultorio Odontológico)	Temporal	1	18	412
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	Temporal	6	5	412
TOTAL CARGOS NUEVA PLANTA		24		

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



PARAGRAFO: La presente nomina temporal, solo podrá ser provista por el Gerente, cuando la ESE Hospital San Roque de El Copey, cuente con la correspondiente disponibilidad presupuestal, por su naturaleza no hacen parte de la Oferta del Empleo Público - OPEP.

ARTICULO OCTAVO: Las provisiones de los cargos públicos de la planta de personal temporal que trata el artículo séptimo se realizaran con cargo al presupuesto de la vigencia fiscal de 2024.

PARAGRAFO 1: El gerente de la ESE, Podrá disponer de nombrar en temporalidad solo el número de cargos públicos que tengan disponibilidad presupuestal de los establecidos en el presente acuerdo; en caso que los nombramientos sean menores a los aquí aprobados se dará por entendido que Bajo ninguna circunstancia podrá nombrarse el resto cargos que arrojo el estudio técnico.

PARAGRAFO 2: El Gerente de la ESE tendrá hasta el 30 de Enero de 2024, para nombrar el personal que ocupara algunos o todos los cargos de la planta temporal descrita en el presente acuerdo, previa garantía de poseer disponibilidad presupuestal.

PARAGRAFO 3: Vencido este término establecido en el parágrafo 2 del presente artículo se estipula que **para** cualquier nombramiento de cargo de planta de personal temporal deberá mediar un estudio técnico definido conforme a la legislación legal vigente.

ARTICULO NOVENO: Vencido el termino del 30 de enero de 2024, los cargos que no se han nombrado en la planta temporal de cargos que trata el articulo séptimo del presente acuerdo queda sin efecto es decir no podrán nombrarse y el gerente queda sin facultades para realizarlos. Y por lo tanto no podrá nombrar a ningún funcionario sin que medie un estudio técnico o una disposición legal que así lo ordene.

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ARTICULO DECIMO: Remítase copia del presente acuerdo al Técnico Operativo – Presupuesto y Profesional Universitario – Recursos Humanos, para lo de su competencia.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: Facultar al Gerente de la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar, para que expida el respectivo acto administrativo acorde al marco jurídico existe y así realice el ajuste y/o compilación del correspondiente Manual de Funciones y Competencias Laborales, acorde las recomendaciones contenidas en el estudio aprobado en este acuerdo.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Los tres (3) cargos Profesional Universitario – Medico, son asignados y tendrán como sitio laboral el siguiente: Uno (1) Corregimiento de Chimila, Uno (1) En el Corregimiento de Caracolicito y Uno (1) Hará parte del Equipo Básico de Atención - EBA

ARTICULO DECIMO TERCERO: Las tres (3) Auxiliares de Enfermería, son asignados y tendrán como sitio laboral el siguiente: Uno (1) Corregimiento de San Francisco, Uno (1) En el Corregimiento de Caracolicito y Uno (1) Hará parte del Equipo de Vacunación.

ARTICULO DECIMO CUARTO: El gerente de la ESE San Roque deberá garantizar el equipo auxiliar mínimo requerido en el Puesto de Salud de Chimila conforme a la habilitación de servicio que este posee y por ello deberá reintegrar a la auxiliar de enfermería de planta que se encuentra asignada a este puesto de salud.

ARTICULO DECIMO QUINTO: Facultar al gerente de la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar, para que, en la medida de la existencia de disponibilidad presupuestal, proceda a la implementación de la nómina temporal definida en el documento de estudio aprobado en este acuerdo.

ARTICULO DECIMO SEXTO: Los recursos asignados a la nómina de los cargos que no han sido provistos, deberán ser asignados preferiblemente, para cubrir los costos de los cargos nuevos creado mediante este acuerdo o en su defecto deberán

UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ser aprobados preferencialmente de los recursos trasladados o adicionados que se requieran para la implementación de esta nómina.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: Hace parte integral de este acuerdo el DOCUMENTO ESTUDIO DE FORMALIZACION Y CREACION DEL EMPLEO DIGNO Y CARGA LABORAL, PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY – CESAR.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: El Presente acuerdo, rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efecto cualquier otro que se haya expedido anteriormente.

Dado en el Copey, Cesar, a los veintiún (21) días del mes de diciembre de 2023

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



EDER DE JESUS HORMECHEA
Presidente Junta Directiva



REINALDO MORALES GUILLEN
Secretario de la Junta Directiva



UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD

Teléfonos 5255896 – 5255069. email: info@hosanroque.gov.co

ANEXO TECNICO ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL ESTUDIO DE REDISEÑO ADMINISTRATIVO Y LA PLANTA DE CARGOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY – CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Técnico</i>
Denominación del Empleo:	<i>Técnico Área Salud (Sistema de seguridad y Salud en el trabajo)</i>
Código:	<i>323</i>
Grado:	<i>07</i>
No. de cargos:	<i>Uno (01)</i>
Dependencia	<i>Talento Humano</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Quien ejerza la supervisión inmediata</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACION	
PROCESO GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Participar en el diseño, ejecución y control del sistema de seguridad y salud en el trabajo.	
PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE: proceso de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad, proceso gestión de la innovación.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar brigada de bomberos. 2. Participar en los Comités de Desastres y Plan de Emergencias y en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se requiera. 3. Evaluación de puestos de trabajo. 4. Elaborar las normas de seguridad con participación de los otros miembros de la Sección. 5. Mantener informado al jefe inmediato sobre las condiciones de seguridad e higiene que detecte en la institución. 6. Elaborar los informes estadísticos propios a su área de trabajo. 7. Elaborar y mantener actualizadas las fichas de seguridad. 8. Desarrollar el programa de manejo seguro de sustancias químicas y asesorar en la introducción de nuevos procesos y sustancias. 9. Capacitación a empleados y directivos en lo relacionado con factores de riesgo y su control. 10. Cumplir con las medidas de bioseguridad y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas. 11. Liderar elementos específicos del sistema de gestión que tengan que ver con su rol estratégico (Ejemplo: Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, Control Operativo, Preparación para la Emergencia, Monitoreo y Medición del Desempeño, Tareas Críticas rutinarias y no rutinarias, Tares de Alto Riesgo o Almacenamiento). 12. Participar en el proceso de identificación de aspectos e impactos ambientales, así como en la identificación de peligros y evaluación de riesgos de los procesos. 13. Definir los procedimientos de control operacional requeridos en los procesos según los riesgos identificados, para garantizar que todas las órdenes operacionales se lleven de manera segura. 14. Participar en la preparación, implementación y difusión de los procedimientos 	

- para la atención de emergencias, asumiendo el rol y las responsabilidades especificadas dentro del Plan de Emergencias.
15. Definir la metodología a aplicar para realizar el diagnóstico de condiciones de salud y seguridad de la compañía, brindando formación y acompañamiento de campo a quienes conducirán la evaluación
 16. Desarrollar las estrategias para implementar el sistema de gestión en S&SO y Ambiente en los procesos, según los lineamientos del plan estratégico, para garantizar el control de los riesgos intolerables e importantes, estructurando los planes de acción tendientes a garantizar la reducción continua de la accidentalidad, la eliminación o mitigación de los riesgos intolerables e importantes.
 17. Participar en las investigaciones de Accidentes, incidentes y Enfermedades Profesionales según lo definido en el respectivo procedimiento.
 18. Revisar los informes de accidentes, casi accidentes, enfermedades profesionales y no conformidades para asegurarse que se han completado todas las acciones correctivas o de mitigación del riesgo.
 19. Revisar que los planes de acción definidos para garantizar que la corrección de los riesgos intolerables e importantes y reparaciones de sus procesos han sido ejecutadas.
 20. Apoyar la implementación y el desarrollo del programa de Comportamiento Seguro en las áreas.
 21. Basado en los lineamientos de la Alta Gerencia, animar a todos los colaboradores a desarrollar ideas para la mejora en operaciones y equipos que puedan contribuir al mejoramiento de la eficiencia, la seguridad y la salud; participar en el análisis y revisión de nuevas ideas.
 22. Evaluar periódicamente el conocimiento que los trabajadores tienen de la Política Integral de Calidad
 23. Participar en la revisión y actualización de la Política Integral de Calidad.
 24. Implementar el sistema de gestión en S&SO y Ambiente en todos los procedimientos y prácticas de trabajo seguras en los procesos que supervisa o controla.
-
25. Asesorar a la Alta Gerencia y a las Gerencias Media y Operativa en las medidas a adoptar para el control de los riesgos identificados a través de inspecciones, investigación de accidentes e incidentes, entre otras posibles fuentes.
 26. Asesorar en la construcción del perfil de formación esperado por cargo según los riesgos manejados y en el plan anual de formación.
 27. Realizar auditoria a los procedimientos definidos en el control operativo.
 28. Participar en el entrenamiento en S&SO y Ambiente y proveer las guías para los mismos.
 29. Solicitar los elementos de protección requeridos por el personal.
 30. Realizar auditoria a los procedimientos definidos en el control operativo.
 31. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de independencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ 1. Conocimientos en seguridad e Higiene Ocupacional y Gestión Ambiental
- ✓ 2. Seguridad Industrial
- ✓ 3. Manejo de la Normatividad vigente sobre seguridad e Higiene Ocupacional
- ✓ 4. Sistema General de Seguridad Social en salud.
- ✓ 5. Conocimientos básicos de sistemas (Herramientas de Word, Excel, aplicativos).
- ✓ 6. Manejo de equipo de oficina.
- ✓ 7. Herramientas o Instrumentos propios del trabajo.
- ✓ 8. Facilidad de expresión oral y escrita

- ✓ 9. Buenas relaciones interpersonales
- ✓ 10. Manejo óptimo de recursos.
- ✓ 11. Normatividad sobre Seguridad e Higiene Ocupacional y Ambiental

VI. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo
- Según lo establecido en la normatividad vigente

POR NIVEL JERARQUICO

- Confiabilidad técnica
- Trabajo en equipo y colaboración
- Creatividad e innovación
- Gestión de procedimientos
- Instrumentación de decisiones
- Construcción de relaciones
- Según lo establecido en la normatividad vigente

VII. ACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADEMICA

Título de formación Técnica Profesional o Tecnológica en Salud ocupacional, Seguridad e Higiene Ocupacional, Industrial o Seguridad Industrial.

EXPERIENCIA

Doce (12) meses de experiencia relacionada.

ALTERNATIVA

Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel: Denominación del Empleo: Código: Grado: No. de cargos: Dependencia Naturaleza del Cargo Jefe inmediato:	<i>Técnico</i> <i>Técnico área Salud (Imágenes Diagnosticas)</i> <i>323</i> <i>07</i> <i>Uno (01)</i> <i>Donde se ubique el cargo.</i> <i>Carrera Administrativa</i> <i>Quien ejerza la supervisión inmediata</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACIÓN	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
<p>PROPÓSITO PRINCIPAL: Ejecutar labores de operación de equipos para la elaboración de estudios radiográficos.</p> <p>PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE: Macroproceso atención en salud, macroproceso docencia servicio e investigación, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad, proceso gestión de la innovación.</p>	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar exámenes radiológicos adaptándose a las nuevas tecnologías y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos. 2. Conocer y aplicar los estándares del Sistema Integral de Gestión de la Calidad correspondientes al servicio. 3. Preparar los medios de contraste para el proceso radiográfico. 4. Proteger debidamente a los pacientes a fin de evitar radiaciones innecesarias. 5. Llevar el equipo portátil y tomar placas en los diferentes servicios donde sean requeridas. 6. Brindar información a los pacientes de los estudios a realizar. 7. Velar por la adecuada calibración de los equipos con el fin de obtener un procedimiento correcto. 8. Velar por el cumplimiento de las normas de protección radiológica. 9. Participar en campañas educativas a nivel hospitalario sobre los riesgos de radiación. 10. Velar por el cumplimiento de las normas de asepsia recomendadas por la Institución. 11. Informar oportunamente al jefe Inmediato cualquier anomalía que se presente en el servicio. 12. Realizar la limpieza de los equipos de trabajo al término de la jornada laboral. 13. Mantener y dejar en completo orden el puesto de trabajo. 14. Velar por un manejo cuidadoso y responsable de los elementos de trabajo 15. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de ldependencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1. Herramientas o Instrumentos propios del trabajo ✓ 2. Herramientas de Word, Excel ✓ 3. Manejo de equipo de oficina. ✓ 4. Sistema de Gestión de la Calidad 	
VI. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES	

COMUNES	POR NIVEL JERARQUICO
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados • Orientación al usuario y al ciudadano • Transparencia • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio • Aprendizaje continuo • Según lo establecido en la normatividad vigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad técnica • Trabajo en equipo y colaboración • Creatividad e innovación • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones • Construcción de relaciones • Según lo establecido en la normatividad vigente
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADEMICA	EXPERIENCIA
Título de formación técnica profesional o tecnológica en Imágenes Diagnósticas o rayos X	Doce (12) meses de experiencia relacionada
ALTERNATIVA	
Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan	

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Técnico</i>
Denominación del Empleo:	<i>Técnico Administrativo (Facturación y liquidación)</i>
Código:	<i>367</i>
Grado:	<i>07</i>
No. de cargos:	<i>Uno (01)</i>
Dependencia	<i>Donde se ubique el cargo</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Quien ejerza la supervisión inmediata</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACIÓN	
Facturación/Proceso Gestión financiera.	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Ejecutar labores de coordinación de facturación y liquidación, de las actividades de producción de los servicios de salud prestados. asegurando que la facturación de la E.S.E Hospital San Roque, sea elaborada de manera correcta, radicada, oportunamente, haciendo gestión de su trazabilidad y adecuada y gestión de liquidación, dando cumplimiento a la normatividad vigente. políticas y procedimientos institucionales, así como a requisitos contractuales establecidos con las entidades responsables de pago y otros contratantes.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar las actividades de facturación y liquidación de acuerdo a las necesidades institucionales y procedimientos establecidos 2. Participar en la contratación con las Entidades Responsables de pagos y Privadas. acorde con lo establecido en la normatividad vigente y los procedimientos institucionales 3. Analizar los contratos o convenios de la E.S.E con las EAPB y elaborar sus fichas Técnicas y actualizarlas cava vez que sea necesario de acuerdo a lineamientos institucionales. 4. Socializar los contratos y convenios establecidos por la E.S.E con las EAPB y las modificaciones en los mismos. con los responsables de ejecutarlos y el talento humano de facturación. 5. Realizar la parametrización de tarifas pactadas con las diferentes Entidades Responsables de Pago, de manera correcta y oportuna conforme a lo contratado. 6. Liquidar y facturar contratación por capitación firmados por la E.S.E, de manera correcta y oportuna. 7. Elaborar informe de venta de servicios de salud mensualmente para la Gerencia, de acuerdo a los lineamientos impartidos por esta. 8. Conciliar mensualmente la información de facturación y glosas con cartera, presupuesto y contabilidad de acuerdo a los lineamientos institucionales y de normatividad aplicable. 9. Retroalimentar al talento humano responsable de consolidación de facturación, sobre novedades y/o oportunidades de mejora en la radicación y el proceso de facturación. 10. Orientar al talento humano de facturación sobre el cobro de los servicios prestados, de conformidad con la normatividad aplicable y los procedimientos institucionales. 11. Identificar y/o gestionar solución a las necesidades relacionadas con la actividad de facturación. 	

12. Coordinar las actividades de facturación con los servicios que presta el hospital, de manera exacta.
13. Garantizar que la facturación se radique en físico o plataforma web conforme a lo pactado en los acuerdos de voluntades, garantizando su oportunidad y el cumplimiento de los requisitos legales.
14. Informar sobre los conceptos de glosas asistenciales, oportunamente a la Subdirección Científica, con el fin de que se gestionen y aclaren en los tiempos establecidos en la normatividad vigente.
15. Realizar seguimiento a la facturación radicada y registrar la trazabilidad de acuerdo a la normatividad y procedimientos institucionales.
16. Verificar que los RIPS sean generados y reportados de manera oportuna, y cumplan con los requerimientos de las EAPB y normativos
17. Entregar facturación radicada a cartera de manera oportuna de acuerdo a los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.
18. Elaborar y/o actualizar los procedimientos de la dependencia de facturación y glosas teniendo en cuenta la normatividad vigente y las directrices del sistema de gestión de la E.S.E.
19. Socializar con el talento humano de las dependencias, los procedimientos documentados, resaltando las metas, la evaluación y los indicadores para el seguimiento de los mismos, impulsando su correcta implementación.
20. Identificar y socializar con la subdirección científica y subdirección administrativa las dificultades que se presentan en el acceso a servicios y flujo de información desde la admisión del paciente hasta el inicio de su atención en salud, que afecta directa o indirectamente la liquidación de los servicios de salud prestados.
21. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente

I. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ Técnicas de oficina y de archivo
- ✓ Manejo de Office.
- ✓ Sistemas de información.
- ✓ Atención al Usuario
- ✓ Normatividad relacionada con el cargo
- ✓ Procesos y Procedimientos de la Entidad.
- ✓ Gestión pública
- ✓ Sistema Integral de Planeación y Gestión MIPG

V. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERARQUICO
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados • Orientación al usuario y al ciudadano • Transparencia • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio • Aprendizaje continuo • Según lo establecido en la normatividad vigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad técnica • Trabajo en equipo y colaboración • Creatividad e innovación • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones • Construcción de relaciones • Según lo establecido en la normatividad vigente

VI. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título de formación técnica en facturación. Administración o Contaduría Pública, Ingeniería de sistemas,	Doce (12) meses de experiencia relacionada

administración, contaduría pública o economía o afines.	
ALTERNATIVA	
Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan	

Profesional Universitario – Coordinación de Recaudo y cartera

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Profesional</i>
Denominación del Empleo:	<i>Profesional Universitario – Coordinación de Recaudo y cartera.</i>
Código:	<i>219</i>
Grado:	<i>11</i>
No. de cargos:	<i>Uno (01)</i>
Dependencia	<i>Gerencia</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Gerente</i>
II. AREA FUNCIONAL	
<i>Recaudo y cartera./Proceso Gestión financiera.</i>	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
PROPÓSITO PRINCIPAL: <i>Planear, controlar, asesorar, e implementar las actividades, políticas y estrategias propias de la Sección de Recaudo y Cartera, acatando las normas legales vigentes, que permitan información confiable y oportuna, y el adecuado recaudo de la cartera del Hospital.</i>	
PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENEN: <i>Proceso gestión de cartera y recaudo, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad.</i>	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fijar las políticas, adoptar y participar “activa y oportunamente en la. elaboración, ejecución y seguimiento de los planes generales y específicos del proceso con el propósito de cumplir los objetivos de la ESE. 2. Dirigir, controlar y vigilar el cumplimiento de los objetivos del proceso, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas. 3. Asistir a las reuniones de la Junta Directiva, comités y demás cuerpos en que intervenga la entidad o efectuar las delegaciones pertinentes. 4. Realizar la depuración y actualización de los registros de cartera para facilitar el proceso de recuperación aplicando los protocolos y procedimientos pertinentes. 5. Adelantar actividades de seguimiento y control! al cobro y recuperación de la cartera a efectos de facilitar la cancelación de las cuentas, conforme a los protocolos y canales de comunicación 'establecidos. 6. Proyectar actos administrativos y la respuesta a las reclamaciones de acuerdo con las normas, derechos y deberes, productos y servicios y según los canales de comunicación establecidos por la ESE. 7. Presentar los informes de ley y los que le sean solicitados de acuerdo con las atribuciones asignadas al área y el sistema de información institucional. 8. Planear, dirigir, evaluar y controlar la aplicación 'de normas y procedimientos de recaudo que aplica la entidad, de conformidad con la normatividad vigente. 	

9. Ejecutar labores de planeación, dirección, coordinación y control de la gestión financiera, enfocadas a su carácter de ESE Social del Estado, a fin de asegurar el equilibrio financiero y viabilidad económica de la institución.
10. Supervisar, controlar y evaluar la recuperación de la cartera por prestación de servicios en la ESE.
11. Desarrollar e implementar los mecanismos, para el cobro de obligaciones a favor de la entidad por cualquier concepto, a través del mecanismo de la jurisdicción coactiva, respondiendo y garantizando el desarrollo de todos los procesos y la coordinación con todas las áreas de la institución, para su desarrollo.
12. Realizar las cuentas capitas y/o facturas de acuerdo a la contratación con las diferentes EAPB, convenios interadministrativos y convenios de docencia.
13. Realizar la proyección y análisis de informes. de: cartera según actualización del proceso.
14. Socialización periódica de informe de cartera general y análisis de la misma en el comité financiero.
15. Brindar las directrices para el manejo seguimiento y control de la cartera constante.
16. Inspeccionar, vigilar y llevar control de que se: cumpla con los requisitos y procedimientos en materia de cartera, como la: aplicación de pagos a la facturación y los resultados de las conciliaciones de glosa, objeciones correspondientes del periodo y EAPB correspondiente.
17. Velar por el cumplimiento de los indicadores: relacionados con la cartera, sin presentar alteraciones que afecten los indicadores gerenciales.
18. Dar cumplimiento a la circular 030 de 2013 o sus modificaciones y asistir a las convocatorias de la misma por la secretaria de Salud Municipal y Departamental cada vez que los entes de control lo; requieran.
19. Realizar seguimiento periódico al cumplimiento "de los compromisos y acuerdos de pago firmados en las mesas de trabajo- de la circular 030 de 2013.
20. Presentar y rendir informe ejecutivo trimestral a la Alta Gerencia con los respectivos indicadores y ejecución del manejo de la cartera, así como un informe final consolidado del área de cartera conforme lo determina la ley y los entes de control.
21. Coordinar y revisar los informes periódicos que deben enviarse a la Contraloría municipal, Contaduría general de: la Nación, Superintendencia Nacional de Salud SIHO, y demás organismos de vigilancia y control que la requieran.
22. Realizar seguimiento de las depuraciones de cartera con las entidades, realizadas por el personal de apoyo del área de cartera.

23. Presentar informe mensual sobre cumplimiento y ejecución del plan de acción del área de cartera, al área de planeación con sus respectivos indicadores y a los entes de control.
24. Participar en los diferentes comités conformados que tengan relación con el área de cartera .
25. Brindar asesoría propia de cartera a la Gerencia de la entidad.
26. Enviar recordatorio en medio físico- magnético como también pre-juridicos a las entidades deudoras.
27. Revisión y aprobación de todas las conciliaciones de cartera por prestación de servicios de salud con las EAPB.
28. Revisar los informes al BDME sobre los reportes de las EAPB que superen los cinco SMLV durante dos veces al año.
29. Coordinar con el personal de apoyo del área; él envió de la cartera de difícil recaudo una vez se haya agotado todas las instancias del recaudo para: la apertura de procesos jurídicos.
30. Acompañar a la alta gerencia en las visitas y reuniones con las EAPB para gestionar el recaudo si es necesario.
31. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ Plan de Capacitación
- ✓ Política pública de administración de personal
- ✓ Normas sobre Administración de personal.
- ✓ Manejo de equipo de oficina
- ✓ Conocimiento en Seguridad Social
- ✓ Planes Estratégicos y Operativos de la entidad.
- ✓ Naturaleza, estructura y políticas institucionales
- ✓ Normatividad general del Sistema de Seguridad Social en Salud.
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad: sistema único de habilitación y sistema único de acreditación, MECI.
- ✓ Políticas de Gestión Transparente
- ✓ Normas básicas de contratación, Ley anticorrupción
- ✓ Dominio y manejo de herramientas Ofimáticas
- ✓ Modelos, Manuales y Programas aplicables al proceso
- ✓ Humanización en servicios de salud.
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

VI. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano

POR NIVEL JERARQUICO

- Liderazgo
- Planeación
- Toma de decisiones

<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Aprendizaje continuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y desarrollo de personal • Conocimiento del entorno
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título Profesional en disciplinas académicas de economía, administración, contaduría y afines, de núcleos Básico de conocimiento en: Administración, Administración Pública, Contaduría y afines	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.
ALTERNATIVA	
Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan	

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Profesional</i>
Denominación del Empleo:	<i>Médico General</i>
Código:	<i>211</i>
Grado:	<i>12</i>
No. de cargos:	<i>Tres (03)</i>
Dependencia	<i>Donde se ubique el cargo</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Quien ejerza la supervisión inmediata</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACIÓN	
MACRO PROCESO DE ATENCIÓN – ATENCIÓN AMBULATORIA Y HOSPITALARIA	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Ejecutar las labores profesionales de Medicina General en actividades de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en las áreas de hospitalización, urgencias, sala de partos y consulta externa y de medicina legal en el primer nivel de atención del Hospital San Roque de El Copey ESE, cumpliendo con las normas y protocolos de atención y procurando la excelencia en la prestación de los servicios asistenciales de la entidad.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
Médico General	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar activamente en la caracterización de la población objetivo para la prestación de los servicios de salud atendiendo a los diagnósticos institucionales, mediante la actualización de las bases de datos existentes de los usuarios, cumpliendo con las normas vigentes y las políticas institucionales. 2. Apoyar a la entidad en la venta de servicios para el cumplimiento de las metas institucionales establecidas en los convenios y/o contratos celebrados con las diferentes entidades, mediante la captación de los usuarios en los diferentes programas en especial los de promoción y prevención; garantizando una atención dentro de los parámetros de seguridad, calidad y humanización, con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población a cargo de la entidad. 3. Atender a los usuarios que consultan en los diferentes servicios médicos de acuerdo a los procesos, procedimientos, guías de práctica clínica y protocolos institucionales, cumpliendo con la normatividad vigente y las políticas institucionales. 4. Garantizar la seguridad de los pacientes en el marco estricto de la pertinencia en las ordenes y prescripción en la atención y prestación del servicio 5. Elaborar y diligenciar con pertinencia, completitud y oportunidad los diferentes registros clínicos en el Sistema de Información, según las normas establecidas y las demás que se implementen por mandato del Ministerio de Salud u otra directriz de la entidad. 6. Cumplir con las metas de atención establecidas contractualmente y con las indicaciones que al respecto imparta el Coordinador y la Alta Dirección. 7. Diligenciar correctamente la historia clínica y los registros exigidos por el Coordinador y la Alta Dirección en el Sistema de Información Institucional, para efectos de realizar una correcta facturación de servicios, los análisis estadísticos, administrativos y para el reporte de las enfermedades de notificación obligatoria, según procedimientos establecidos. 8. Participar en la formulación y ejecución del plan de acción de su dependencia de acuerdo con procedimientos establecidos en la entidad. 9. Realizar demanda inducida del usuario a los programas de Promoción de la 	

- Salud y Prevención de la enfermedad, durante el proceso de atención, en cumplimiento a los requisitos de la norma y a las políticas institucionales.
10. Conservar los útiles y equipos biomédicos o de trabajo asignados en condiciones óptimas de acuerdo con instrucciones técnicas y/o institucionales
 11. Generar datos para el sistema institucional de información y para el sistema general de seguridad social en salud según normatividad vigente.
 12. Asistir a reuniones, capacitaciones o comités conformados en la Institución, o aquellos en que, por ejercicio de sus funciones, sea requerido, convocado o delegado.
 13. Realizar asesoría y seguimiento al proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en las prácticas formativas realizadas en la ESE en el marco de las disposiciones normativas vigentes.
 14. Participar activamente en la organización, planificación, implementación, verificación y mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 15. Identificar y gestionar los riesgos del proceso en el que participa, las no conformidades potenciales y reales implementando acciones que aseguren el control del riesgo.
 16. Apoyar y participar en las actividades para la implementación del sistema integral de gestión de la calidad y control interno en todos los componentes, con el fin de contribuir con el mantenimiento, aplicación y mejora continua de los procesos.
 17. Apoyar y gestionar activamente el proceso de parametrización e implementación de los sistemas de información adoptados por la entidad con el fin de garantizar la veracidad de la misma y su normal funcionamiento en el área al cual se encuentre asignado.
 18. Participar activamente en el ciclo PHVA del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la normativa vigente para el proceso.
 19. Brindar un trato cortés, con calidad humana y respeto a los usuarios y funcionarios del Hospital San Roque de El Copey ESE.
 20. Cumplir con las Normas, políticas y lineamientos institucionales establecidas por la Empresa, haciendo buen uso de los mismos, como es el porte del carné institucional, la dotación y los elementos de protección personal asignados por la ESE Hospital, para el desempeño de su labor dentro de las instalaciones de la entidad.
 21. Participar activamente en el proceso de formación y capacitación tanto interno como externo, con el fin de mejorar continuamente las competencias laborales y organizacionales.
 22. Mantener actualizado sus datos en su historia laboral y en el SIGEP, así como sus conocimientos y competencias laborales requeridos para el desempeño de su labor o profesión, así como los documentos y certificados necesarios en su historia laboral objeto de verificación por habilitación y de los diferentes entes de control.
 23. Contribuir y garantizar la implementación y mejoramiento continuo de los Sistemas de Gestión de Calidad (MECI, SIG, MIPG, SG- SST, Sistemas de Gestión Documental, entre otros) y en las diferentes disposiciones que por ley la entidad deba cumplir e implementar.
 24. Conocer y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo procurando el cuidado integral de su salud, cumpliendo las normas de seguridad e higiene, participando en la prevención de riesgos laborales mediante las

actividades que se realicen en la institución e informar las condiciones de riesgo detectadas, entregando al superior inmediato la versión clara y completa del estado de salud, incidente o accidente de trabajo, además Adoptar las normas de seguridad establecidas para los bienes bajo su responsabilidad y custodia.

25. Adoptar las normas de seguridad establecidas para los bienes bajo su responsabilidad y custodia, procurando su cuidado y buen uso de los mismos.
26. Participar en los comités asignados, reuniones de personal, de área, grupos de servicio, grupos de mejoramiento, elaboración y evaluación de plan de acción, plan de trabajo, planes de mejoramiento, actualización de procedimientos, estudio constante de la normatividad vigente, capacitaciones, sugerencias, aportes y en las demás actividades y reuniones programadas por la institución.
27. Asegurar la confidencialidad y debido manejo de la información que obtenga, registre, use, transmita y actualice.
28. Participar activamente en el fortalecimiento del sistema integral de gestión de calidad y control interno, en todos los componentes, de acuerdo a los criterios de calidad y normatividad vigente a os procesos y medición de indicadores a cargo.
29. Gestionar la implementación del modelo de seguimiento a riesgo definido en la ESE y aplicado al proceso al cual pertenece
30. Entregar adecuadamente el cargo cuando sea necesario, garantizando el empalme defunciones de tal manera, que se asegure la continuidad del proceso y de la Gestión pública.
31. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de ladependencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ Conocimiento en Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ✓ Naturaleza, estructura y políticas institucionales
- ✓ Normatividad general del Sistema de Seguridad Social en Salud
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad: sistema único de habilitación y sistema único de acreditación, MECI.
- ✓ Políticas de Gestión Transparente
- ✓ Dominio y manejo de herramientas ofimáticas
- ✓ Guías de práctica clínica basadas en evidencia científica
- ✓ Humanización en la prestación de servicios de salud
- ✓ Conocimientos en IAMI
- ✓ Reanimación cardiopulmonar avanzada
- ✓ Indicadores de Gestión aplicables al proceso en el que participa
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

VI. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo

POR NIVEL JERARQUICO

- Aprendizaje continuo
- Experticia Profesional
- Trabajo en equipo y colaboración
- Creatividad e innovación
- Gestión de procedimientos
- Instrumentación de decisiones

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADEMICA

EXPERIENCIA

<p><i>Título profesional en disciplinas académicas de las ciencias de la salud, del núcleo Básico del Conocimiento en Medicina.</i></p> <p><i>Registro y tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la ley.</i></p>	<p><i>Doce meses (12) de experiencia profesional.</i></p>
ALTERNATIVA	
<p>Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan</p>	

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Asistencial</i>
Denominación del Empleo:	<i>Auxiliar Área de la salud (Enfermería)</i>
Código:	<i>412</i>
Grado:	<i>05</i>
No. de cargos:	<i>tres (03)</i>
Dependencia	<i>Donde se ubique el cargo</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Quien ejerza la supervisión inmediata</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACIÓN	
MACRO PROCESO DE ATENCIÓN – ATENCIÓN AMBULATORIA Y HOSPITALARIA	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Brindar una atención y cuidado humanizado e integral básico en salud al usuario, en los diferentes servicios y en la atención de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad intra y extramural, en cumplimiento y desarrollo de sus funciones de responsabilidad bajo la orientación de profesionales en salud y bajo los estándares adoptados por la institución	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar atención del cuidado a los usuarios que consultan en los diferentes servicios de la institución de acuerdo a los procesos, procedimientos, y protocolos de cuidado, cumpliendo con la normatividad vigente y las políticas institucionales. 2. Promover estilos de vida saludable a la población objeto de cuidado, según su competencia de acuerdo con los procedimientos de vigilancia epidemiológica, salud pública y promoción de la salud y prevención de la enfermedad 3. Cumplir con los cuadros de turnos de acuerdo a las asignaciones realizadas y las necesidades del servicio, con el fin de garantizar el normal funcionamiento del proceso al cual pertenece. 4. Apoyar a la entidad en la venta de servicios para el cumplimiento de las metas institucionales establecidas en los convenio y/o contratos celebrados con las diferentes entidades, mediante la captación de los usuarios en los diferentes programas en especial los de promoción y prevención; garantizando una atención dentro de los parámetros de seguridad, calidad y humanización, con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población a cargo de la entidad. 5. Participar en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la organización, planificación, implementación, verificación y mejoramiento del programa. 6. Mantener los equipos de trabajo asignados en condiciones óptimas de acuerdo con instrucciones técnicas e institucionales. 7. Realizar demanda inducida del usuario a los programas de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad, durante el proceso de atención, en cumplimiento a los requisitos de la norma y a las políticas institucionales. 8. Promover la cultura de seguridad del paciente, mediante la identificación y gestión de los riesgos del proceso en el que participa, además de las no conformidades potenciales y reales implementando acciones que aseguren el control del riesgo. 9. Participar activamente en el fortalecimiento del sistema integral de gestión de calidad y control interno, en todos los componentes, de acuerdo a los criterios de calidad y normatividad vigente a los procesos. 	

10. Cumplir con los planes de formación, reuniones, capacitaciones o comités conformados en la Institución, o aquellos en que por ejercicio de sus funciones, sea requerido, convocado por la institución.
11. Participar activamente en el ciclo PHVA del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la normativa vigente para el proceso.
12. Apoyar y participar en las actividades para la implementación del sistema integral de gestión de la calidad y control interno en todos los componentes, con el fin de contribuir con el mantenimiento, aplicación y mejora continua de los procesos.
13. Brindar un trato cortés, con calidad humana y respeto a los usuarios y funcionarios del Hospital San Roque ESE.
14. Cumplir con las Normas, políticas y lineamientos institucionales establecidas por la Empresa, haciendo buen uso de los mismos, como es el porte del carné institucional, la dotación y los elementos de protección personal asignados por la ESE Hospital, para el desempeño de su labor dentro de las instalaciones de la entidad.
15. Participar activamente en el proceso de formación y capacitación tanto interno como externo, con el fin de mejorar continuamente las competencias laborales y organizacionales.
16. Mantener actualizado sus datos en su historia laboral y en el SIGEP, así como sus conocimientos y competencias laborales requeridos para el desempeño de su labor o profesión, así como los documentos y certificados necesarios en su historia laboral objeto de verificación por habilitación y de los diferentes entes de control.
17. Contribuir y garantizar la implementación y mejoramiento continuo de los Sistemas de Gestión de Calidad (MECI, SIG, MIPG, SG- SST, Sistemas de Gestión Documental, entre otros) y en las diferentes disposiciones que por ley la entidad deba cumplir e implementar.
18. Conocer y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo procurando el cuidado integral de su salud, cumpliendo las normas de seguridad e higiene, participando en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la institución e informar las condiciones de riesgo detectadas, entregando al superior inmediato la versión clara y completa del estado de salud, incidente o accidente de trabajo, además Adoptar las normas de seguridad establecidas para los bienes bajo su responsabilidad y custodia.
19. Adoptar las normas de seguridad establecidas para los bienes bajo su responsabilidad y custodia, procurando su cuidado y buen uso de los mismos.
20. Participar en los comités asignados, reuniones de personal, de área, grupos de servicio, grupos de mejoramiento, elaboración y evaluación de plan de acción, plan de trabajo, planes de mejoramiento, actualización de procedimientos, estudio constante de la normatividad vigente, capacitaciones, sugerencias, aportes y en las demás actividades y reuniones programadas por la institución.
21. Asegurar la confidencialidad y debido manejo de la información que obtenga, registre, use, transmita y actualice.
22. Gestionar la implementación del modelo de seguimiento a riesgo definido en la ESE y aplicado al proceso al cual pertenece.
23. Entregar adecuadamente el cargo cuando sea necesario, garantizando el empalme de funciones de tal manera, que se asegure la continuidad del proceso y de la Gestión pública.

24. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de ladependencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente

I. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ Conocimiento de herramientas informáticas.
- ✓ Reanimación cardiopulmonar básica.
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad: sistema único de habilitación y sistema único de acreditación, MECI.
- ✓ Humanización en la prestación de servicios de salud.
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Manejo integral de residuos hospitalarios, bioseguridad y manejo de material estéril
- ✓ Preparación del paciente para ayudas diagnosticas básicas y toma de muestras de laboratorio.
- ✓ Política de seguridad del paciente y enfoque a riesgos.
- ✓ Políticas de Gestión Transparente.
- ✓ Conocimiento en atención IAMII.

V. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la Organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo

POR NIVEL JERARQUICO

- Confiabilidad técnica
- Trabajo en equipo y colaboración
- Creatividad e innovación
- Gestión de procedimientos
- Instrumentación de decisiones
- Construcción de relaciones
- Responsabilidad
- Disciplina
-

VI. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADEMICA

Título de bachiller, Certificado de Aptitud Ocupacional por competencia Técnico Laboral en Auxiliar en enfermería expedido por una Institución debidamente reconocida .

EXPERIENCIA

Seis (6) Meses de experiencia laboral relacionada con el cargo

ALTERNATIVA

Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	<i>Profesional Universitario</i>
Denominación del Empleo:	<i>Enfermero</i>
Código:	<i>243</i>
Grado:	<i>11</i>
No. de cargos:	<i>Uno (01)</i>
Dependencia	<i>Auditoria de calidad</i>
Naturaleza del Cargo	<i>Carrera Administrativa</i>
Jefe inmediato:	<i>Talento humano</i>
II. AREA FUNCIONAL: PLANEACIÓN	
GERENCIA	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
<p>Contribuir al mejoramiento de los procesos en la Institución, mediante el diseño y asesoría de la aplicación de herramientas y tecnologías administrativas para el desarrollo del Sistema de Gestión Integral de Calidad y Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en salud en la Institución, con el fin de propender a la prestación de servicios de salud con sentido humano.</p>	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
1.	Participar en el diseño, formulación, organización ejecución y control de planes, programas y proyectos del área de su competencia, con el fin de cumplir los objetivos propuestos por la Institución.
2.	Proyectar, desarrollar y recomendar acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas en el área de desempeño.
3.	Participar en la sensibilización del personal de la Institución sobre aspectos de calidad, según requerimientos planeados en la dependencia y/o las necesidades diagnosticadas en las áreas de la Institución, para el desarrollo de la Política Integral de Calidad.
4.	Velar por el adecuado funcionamiento de los comités internos de calidad, seguridad del paciente y demás comités asistenciales, bajo la dirección de la subgerencia científica.
5.	Participar activamente en las reuniones de carácter científico y/o administrativo que le sean asignadas con el fin de proponer los cambios y medidas que considere convenientes para el mejoramiento de la Institución.
6.	Apoyar la integración de la formación académica con la prestación de servicios de salud, promoviendo la calidad de la atención, para el cumplimiento de la normatividad y objetivos relacionados con los lineamientos institucionales.
7.	Desarrollar y facilitar en la Institución, el uso de normas, metodologías y herramientas de calidad para el mejoramiento de los servicios.
8.	Investigar, evaluar y facilitar los avances pertinentes en calidad de la gestión con el fin de apoyar la adopción de estándares de calidad
9.	Apoyar la planificación y consolidación del sistema obligatorio de garantía de calidad mediante la utilización de herramientas y metodologías
10.	Coordinar las actividades para el Desarrollo adecuado del Programa de Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud.
11.	Gestionar el Sistema Único de Habilitación y reporte de novedades de servicios y sedes ante el Ministerio de Salud.
12.	Realizar los trámites necesarios para autoevaluación de servicios de salud, e implementación de planes de mejoramiento.
13.	Apoyar el Sistema de Información para la calidad, y velar por el reporte

	adecuado y oportuno de los indicadores correspondientes a los entes de control y entidades que los requieran.
14.	Acompañamiento a las visitas de auditorías internas y externas y proyectar los planes de mejoramiento.
15.	Seguimiento a los planes de mejoramiento de la calidad que se generen como producto de las auditorías internas y externas.
16.	Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia y de su cargo, o que le sean asignadas por la ley o autoridad competente.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- ✓ Conocimiento de herramientas informáticas.
- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad: sistema único de habilitación y sistema único de acreditación, MECI
- ✓ Humanización en la prestación de servicios de salud
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Política de seguridad del paciente y enfoque a riesgos
- ✓ Políticas de Gestión Transparente
- ✓ Conocimiento en atención IAMI
- ✓ Indicadores de Gestión aplicables al proceso en el que participa

VI. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERARQUICO
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados • Transparencia • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio • Aprendizaje continuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Experticia Profesional • Trabajo en equipo y colaboración • Creatividad e innovación • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones • Comunicación efectiva

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
<p>Título Profesional: Profesional área de la salud.</p> <p><i>Título de postgrado: Gerencia y Auditoria de Calidad en salud</i></p> <p><i>Verificadora de las condiciones de habilitación de prestadores de servicio de salud.</i></p>	<p>Treinta y seis meses (36) de experiencia profesional.</p>

ALTERNATIVA

Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto-Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan

ANEXOS

ANEXO. COSTOS DE PERSONAL DE LA E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY NOMINA PROPUESTA

6.325.536

CO D.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	N.o Cargos	Horas	SUELDO MES 2023	SUELDO ANUAL	SUELDO MENSUAL	TOTAL ANUAL	BONIF. REC.	BONIFI SERVICIOS EST.	PRIMA SERVICIOS	PRIMA VACACIONES	VACACIONES	PRIMA NAVIDAD	CESANTIAS	COMF AC.	SENA	ICBF	RESERVA PENSIONES	COTIZ. SALUD	ARL	GRAN TOTAL AÑO	
																							ADMINISTRATIVO
85	GERENTE ESE PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	18	1	8	8.802,28	105.627,366	8.802,28	105.627,366	586,819	3.080,799	9.059,016	4.908,987	6.869,754	10.222,846	11.070,322	4.710,339	2.381,888	3.533,016	13.044,983	9.240,197	2.848,132	188.321,245	
219	CONTROL INTERNO PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	11	1	8	3.917,40	47.008,800	3.917,40	47.008,800	281,160	1.371,090	4.031,657	2.183,814	3.057,340	4.549,613	4.926,776	2.088,436	1.064,485	1.572,346	5.805,584	4.112,290	1.178,534	83.811,167	
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	11	1	8	3.917,40	47.008,800	3.917,40	47.008,800	281,160	1.371,090	4.031,657	2.183,814	3.057,340	4.549,613	4.926,776	2.088,436	1.064,485	1.572,346	5.805,584	4.112,290	1.178,534	83.811,167	
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO Y CARTERA)	11	1	8	3.917,40	47.008,800	3.917,40	47.008,800	281,160	1.371,090	4.031,657	2.183,814	3.057,340	4.549,613	4.926,776	2.088,436	1.064,485	1.572,346	5.805,584	4.112,290	1.178,534	83.811,167	
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)	11	1	8	3.917,40	47.008,800	3.917,40	47.008,800	281,160	1.371,090	4.031,657	2.183,814	3.057,340	4.549,613	4.926,776	2.088,436	1.064,485	1.572,346	5.805,584	4.112,290	1.178,534	83.811,167	
387	TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACION Y LIQUIDACION)	07	1	8	1.861,289	22.335,488	1.861,289	22.335,488	124,098	651,451	1.915,577	1.037,604	1.452,646	2.161,675	2.340,878	280,909	966,100	505,770	747,079	2.758,430	1.953,888	559,961	39.821,517
314	TECNICO OPERATIVO (presupuesto)	18	1	8	3.605,150	43.261,797	3.605,150	43.261,797	240,343	1.261,802	3.710,300	2.008,746	2.813,644	4.188,970	4.534,070	544,088	1.929,356	979,637	1.447,017	5.342,832	3.784,508	1.084,585	77.130,704
387	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	8	2.214,039	26.568,467	2.214,039	26.568,467	147,803	1.107,019	2.306,291	1.248,241	1.748,937	2.602,585	2.818,339	338,201	1.199,271	602,480	899,453	3.321,058	2.352,416	674,175	47.936,535
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161,028	25.932,339	2.161,028	25.932,339	144,069	1.080,514	2.251,071	1.219,330	1.707,062	2.540,271	2.750,880	330,103	1.170,557	588,055	877,918	3.241,542	2.296,083	658,033	48.787,818
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161,028	25.932,339	2.161,028	25.932,339	144,069	1.080,514	2.251,071	1.219,330	1.707,062	2.540,271	2.750,880	330,103	1.170,557	588,055	877,918	3.241,542	2.296,083	658,033	48.787,818
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	1	8	2.010,894	24.130,728	2.010,894	24.130,728	134,060	1.005,447	2.084,681	1.134,619	1.588,467	2.363,780	2.559,748	307,170	1.089,234	547,201	816,926	3.016,341	2.136,575	612,317	43.537,302
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161,028	25.932,339	2.161,028	25.932,339	144,069	1.080,514	2.251,071	1.219,330	1.707,062	2.540,271	2.750,880	330,103	1.170,557	588,055	877,918	3.241,542	2.296,083	658,033	48.787,818
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161,028	25.932,339	2.161,028	25.932,339	144,069	1.080,514	2.251,071	1.219,330	1.707,062	2.540,271	2.750,880	330,103	1.170,557	588,055	877,918	3.241,542	2.296,083	658,033	48.787,818
323	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	1	8	2.503,732	30.044,781	2.503,732	30.044,781	166,915	876,308	2.576,757	1.385,744	1.954,041	2.807,789	3.148,756	377,963	1.339,914	680,346	1.004,935	3.710,500	2.628,282	753,238	53.586,317



LIBIA
OPORTUNIDAD
FUNDACIÓN

O - (FINANCIERA)

JUNTA DIRECTIVA

470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	8	1.645.2	1.645.20	19.742.5	140.6	1.785.8	21.429.7	109.68	1.854.3	2.286.0	271.92	984.27	452.02	723.20	2.487.81	1.748.0	500.96	38.015.5	
477	CELADOR	11	1	8	1.645.2	1.645.20	19.742.5	140.6	1.785.8	21.429.7	109.68	1.854.3	2.286.0	271.92	984.27	452.02	723.20	2.487.81	1.748.0	500.96	38.015.5	
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.2	1.645.20	19.742.5	140.6	1.785.8	21.429.7	109.68	1.854.3	2.286.0	271.92	984.27	452.02	723.20	2.487.81	1.748.0	500.96	38.015.5	
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.2	1.645.20	19.742.5	140.6	1.785.8	21.429.7	109.68	1.854.3	2.286.0	271.92	984.27	452.02	723.20	2.487.81	1.748.0	500.96	38.015.5	
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO	19			54.607.843	54.607.843	655.294.119	0	83.38	562.4	3.640.5	57.089.27	22.030.2	69.764.663	8.371.7	29.646.518	14.886.154	22.234.888	81.276.9	57.572.569	16.499.621	1.194.247.383
					49.881.039	49.881.039	619.086	0	1.000.0	6749.086												

OPERATIVO

211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.980.6	5.980.66	71.527.9		5.980.6	71.527.9	397.37	6.134.5	6.922.6	899.58	3.189.9	1.619.7	2.392.4	8.833.69	6.257.2	1.793.2	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.980.6	5.980.66	71.527.9		5.980.6	71.527.9	397.37	6.134.5	6.922.6	899.58	3.189.9	1.619.7	2.392.4	8.833.69	6.257.2	1.793.2	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.980.6	5.980.66	71.527.9		5.980.6	71.527.9	397.37	6.134.5	6.922.6	899.58	3.189.9	1.619.7	2.392.4	8.833.69	6.257.2	1.793.2	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.4	4.298.46	51.581.5		4.298.4	51.581.5	286.56	4.423.8	4.992.1	648.72	2.300.3	1.168.0	1.725.2	6.370.31	4.512.3	1.293.1	91.963.8
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.4	4.298.46	51.581.5		4.298.4	51.581.5	286.56	4.423.8	4.992.1	648.72	2.300.3	1.168.0	1.725.2	6.370.31	4.512.3	1.293.1	91.963.8
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.4	4.298.46	51.581.5		4.298.4	51.581.5	286.56	4.423.8	4.992.1	648.72	2.300.3	1.168.0	1.725.2	6.370.31	4.512.3	1.293.1	91.963.8
243	ENFERMERA PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICIONISTA)	1	1	8	4.107.3	4.107.39	49.288.7		4.107.3	49.288.7	273.82	4.227.1	4.770.2	619.88	2.198.1	1.116.1	1.648.6	6.087.15	4.311.7	1.235.6	87.876.0
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERAPEUTA)	9	1	8	3.592.4	3.592.45	43.106.3		3.592.4	43.106.3	239.49	3.697.2	4.172.2	542.17	1.922.5	976.18	1.441.9	5.324.01	3.771.1	1.080.7	76.856.9
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.6	4.206.63	50.479.5		4.206.6	50.479.5	280.44	4.329.3	4.865.5	634.86	2.251.2	1.143.0	1.688.4	6.234.22	4.415.9	1.265.5	89.999.1
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.6	4.206.63	50.479.5		4.206.6	50.479.5	280.44	4.329.3	4.865.5	634.86	2.251.2	1.143.0	1.688.4	6.234.22	4.415.9	1.265.5	89.999.1
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.6	4.206.63	50.479.5		4.206.6	50.479.5	280.44	4.329.3	4.865.5	634.86	2.251.2	1.143.0	1.688.4	6.234.22	4.415.9	1.265.5	89.999.1
214	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD (ODONTOLOGO)	2	1	8	2.715.9	2.715.91	32.590.9		2.715.9	32.590.9	181.08	2.795.1	3.154.2	409.88	1.453.4	738.00	1.090.0	4.024.97	2.851.0	817.07	58.105.7
243	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	2	1	8	2.715.9	2.715.91	32.590.9		2.715.9	32.590.9	181.08	2.795.1	3.154.2	409.88	1.453.4	738.00	1.090.0	4.024.97	2.851.0	817.07	58.105.7
237	TECNICO AREA SALUD (CITOTENOLOGO)	16	1	8	3.064.5	3.064.51	36.774.1		3.064.5	36.774.1	204.30	3.153.8	3.559.0	462.49	1.640.0	832.72	1.230.0	4.541.81	3.216.9	921.94	65.564.0
323	TECNICO AREA SALUD (C)	7	1	8	1.861.2	1.861.26	22.335.4		1.861.2	22.335.4	124.08	1.915.5	2.161.6	280.90	996.10	505.77	747.07	2.758.43	1.953.8	559.98	39.821.5

CUADRO DE COSTOS DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E. EL COPEY CESAR

COD.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	N.o Cargos	No. Horas	SUELDO 2023	SUELDO MES	TOTAL
ADMINISTRATIVO							
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO		2		8.596.922	8.596.922	15.653.639
OPERATIVO							
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
323	TECNICO AREA SALUD (- SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD	11	1	8	2.317.039	2.317.039	4.218.963
407	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ADMINISTRATIVO)	15	1	8	2.010.894	2.010.894	3.795.172
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
	SUB TOTAL OPERATIVO		8		20.703.316	20.703.316	40.499.383
GRAN TOTAL					29.300.238	29.300.238	56.153.021

CUADRO DE COSTOS DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E. EL COPEY CESAR

COD. DEL CARGO	DENOMINACION	GRADO	N.o Cargos	No. Horas	SUELDO 2023	GRAN TOTAL AÑO
ADMINISTRATIVO						
85	GERENTE ESE	18	1	8	8.802.283	188.321.245
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	CONTROL INTERNO	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	2	1	8	2.715.910	58.105.784
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO)	12	1	8	4.298.461	91.963.815
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)	12	1	8	4.298.461	91.963.815
314	TECNICO OPERATIVO (presupuesto)	18	1	8	3.605.150	77.130.704
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	8	2.214.039	49.306.214
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	1	8	2.010.894	44.907.981
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
323	TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	13	1	8	2.503.732	53.566.317
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	8	1.645.208	39.386.267
477	CELADOR	11	1	8	1.645.208	39.386.267
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO		18		53.508.676	1.183.062.993
					48.781.872	336.530

OPERATIVO						
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	91.963.815
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	91.963.815
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	91.963.815
243	ENFERMERA	12	1	8	4.107.394	87.876.013
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICIONIS)	1	1	8	2.457.013	52.566.788
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERAPE)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
214	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD(ODONT)	2	1	8	2.715.910	58.105.784
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (ENFER)	2	1	8	2.715.910	58.105.784
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (BACTE)	2	1	8	2.715.910	58.105.784
323	TECNICO AREA SALUD (CITOTECNOLOGA)	16	1	8	3.064.516	65.564.063
323	TECNICO AREA SALUD (- SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD)	11	1	8	2.317.039	49.572.102
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ADMINISTRATIVO)	15	1	8	2.010.894	44.907.981

412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	34.314.537
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	34.314.537
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	34.314.537
412	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO ODONT.)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD	18	1	8	2.161.028	55.987.519
SUB TOTAL OPERATIVO					109.311.774	2.507.878.626

GRAN TOTAL					162.820.450	3.690.941.619
-------------------	--	--	--	--	--------------------	----------------------

CUADRO DE COSTOS DE PERSONAL DEL HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E. EL COPEY CESAR

DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	N.o Cargos	No. Horas	SUELDOS 2023	GRAN TOTAL
ADMINISTRATIVO					
GERENTE ESE	18	1	8	8.802.283	188.321.245
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	11	1	8	3.917.400	83.811.167
CONTROL INTERNO	11	1	8	3.917.400	83.811.167
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
TECNICO OPERATIVO	18	1	8	3.605.150	77.130.704
TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	8	2.214.039	49.306.214
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	13	1	8	2.503.732	53.566.317
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	8	1.645.208	39.386.267
CELADOR	11	1	8	1.645.208	39.386.267
CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
SUB TOTAL ADMINISTRATIVO		16		45.938.428	1.021.139.090

OPERATIVO					
MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
ENFERMERA	12	1	8	4.107.394	87.876.013
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICION)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERA)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
PROFESIONAL S.S.O. (ODONTOLOGO)	4	1	8	2.855.982	61.102.566
PROFESIONAL S.S.O. (ENFERMERO)	3	1	8	2.712.285	58.028.231
PROFESIONAL S.S.O. (BACTERIOLOGO)	2	1	8	2.595.185	55.522.917
TECNICO AREA SALUD (CITOTECNOLOGA)	16	1	8	3.064.516	65.564.063
AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	18	1	8	2.161.028	48.158.496

2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
2	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO ODONT.)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
2	AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
2	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
2	AUXILIAR AREA SALUD	18	1	8	2.161.028	55.987.519
SUB TOTAL OPERATIVO				30	89.759.617	2.059.192.059
GRAN TOTAL				46	135.698.045	3.080.331.149

CUADRO DE COSTOS DE PLANTA PERSONAL TEMPORAL DEL HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E. EL COPEY CESAR

COD. DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	N.O Cargos	No. Horas	SUELDOS		SUELDO ANUAL	PRIMA TECNICA	HORAS EXTRAS DOMIN Y FEST	AUX ALIM	SUB TRANSP.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	BONIFI REC.	BONIFI SERV.PREST.	PRIMA SERVICIOS	PRIMA VACACIONES	PRIMA VACACIONES	PRIMA NAVIDAD	CESANTIAS	COMFAC.	SENA	ICBF	RESERVA PENSIONES	COTIZ. SALUD	ARL	GRAN TOTAL	
				2023	MES																						
ADMINISTRATIVO																											
323 TECNICO ADMINISTRATIVO (SISTEMA E INFORMATICA)	08	1	8	1.908.467	1.908.467	22.901.804				140.596	2.048.073	24.598.876	127.231	954.234	2.128.592	1.152.884	1.515.758	2.402.057	2.601.188	312.143	1.106.886	522.964	830.151	2.962.701	2.027.746	581.128	43.715.325
407 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	05	8	8	1.160.000	9.280.000	111.960.000				140.596	9.420.596	113.047.272	618.687	4.840.000	9.607.273	3.312.273	7.338.758	11.067.235	11.984.709	1.438.185	5.099.782	2.520.591	3.824.838	13.920.000	9.860.000	2.825.760	203.314.319
SUB TOTAL ADMINISTRATIVO																											
				3.068.467	11.188.467	134.261.804		0	0	281.192	11.469.679	137.635.148	745.918	5.394.234	11.935.865	4.465.159	8.854.516	13.489.221	14.988.897	1.790.328	6.206.668	3.052.285	4.854.927	16.782.701	11.887.746	3.406.888	247.029.644
OPERATIVO																											
211 MEDICO GENERAL	12	3	8	4.298.461	12.895.383	154.744.596				140.596	12.895.383	154.744.596	859.892	4.513.384	13.271.498	7.188.728	10.064.220	14.976.577	16.218.070	1.946.168	6.901.179	3.504.096	5.175.884	19.110.658	13.536.929	3.879.524	275.891.445
243 ENFERMERA	02	1	8	2.715.910	2.715.910	32.590.920				140.596	2.715.910	32.590.920	181.051	950.599	2.795.124	1.514.026	2.119.636	3.154.220	3.415.705	409.895	1.453.465	738.001	1.090.098	4.024.979	2.951.027	817.071	58.105.784
412 AUXILIAR AREA SALUD CONSULTORIO ODONTOLOGICO	18	1	8	2.197.857	2.197.857	26.374.284				140.596	2.421.848	29.062.175	146.524	1.098.929	2.513.625	1.361.439	1.749.221	2.836.331	3.071.462	368.575	1.266.956	624.995	950.217	3.296.786	2.335.223	689.247	51.351.565
412 AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR ENFERMERIA	05	8	8	1.160.000	6.960.000	83.320.000				140.596	7.183.391	86.207.891	464.000	3.480.000	7.473.991	4.088.472	5.510.983	8.434.191	9.133.981	1.098.068	3.846.451	1.920.990	2.884.838	10.440.000	7.365.000	2.119.520	154.453.528
SUB TOTAL OPERATIVO																											
				10.372.228	24.793.150	297.229.800		0	0	588.770	29.172.121	302.605.582	1.661.277	10.042.881	26.054.029	14.172.604	19.444.099	29.467.921	31.838.821	3.828.839	13.468.051	6.787.984	16.107.038	38.872.122	26.116.179	7.468.163	539.894.062
GRAN TOTAL																											
				13.440.695	35.987.617	431.491.604		0	0	168.970	36.698.811	440.241.730	2.397.174	16.037.115	37.389.894	20.577.864	38.298.673	46.424.420	5.570.942	18.674.700	9.841.208	14.756.025	53.655.422	38.005.924	10.892.051	786.933.706	



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá

3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

**DOCUMENTO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL, POR UN
TRABAJO DIGNO Y EN EQUIDAD Y ESTUDIO DE CARGA LABORAL EN LA
E.S.E. HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY – CESAR PARA PROCESO
DE REDISEÑO INSTITUCIONAL**

**EL COPEY - CESAR
2023**

**DOCUMENTO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL, POR UN
TRABAJO DIGNO Y EN EQUIDAD Y ESTUDIO DE CARGA LABORAL EN LA
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE PARA PROCESO DE REDISEÑO
INSTITUCIONAL**

DR. REINALDO MORALES GUILLEN
Gerente

**INFORME FINAL DE ESTUDIO REALIZADO EN LA ESE HOSPITAL SAN
ROQUE - EL COPEY**

EL COPEY - CESAR
2023



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18 
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá 
3022969472 
grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	1
I. PARTE: LA PRACTICA ADMINISTRATIVA.....	5
1. DESCRIPCION DE LA ENTIDAD	6
2. OBJETIVOS.....	9
2.1. OBJETIVO GENERAL	9
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
2.3. RESULTADOS ESPERADOS	10
3. MARCO DE REFERENCIA	11
3.1. MARCO TEORICO	11
3.1.1 Reforma del Estado en América Latina	11
3.1.2 La Modernización del Estado en Colombia	15
3.2. MARCO CONCEPTUAL	18
3.2.1 El concepto de organización.....	18
3.2.2 El concepto de estructura administrativa	20
3.2.3 El concepto de función administrativa	21
3.2.4 El concepto de proceso administrativo	21
3.2.5 El concepto de manual de procedimientos.....	22
3.2.6 El concepto de enfoque basado en procesos	23
3.2.7 Definición de la formalización del empleo	30
3.2.8 El concepto de cargas de trabajo.....	54
3.3. MARCO INSTITUCIONAL.....	55
3.3.1 Consideraciones preliminares acerca del empleo	55
3.3.2 Planes Nacionales de Desarrollo	55
3.3.3 Visión Colombia Segundo Centenario	55
3.4. MARCO GEOGRAFICO.....	55
3.5. MARCO NORMATIVO	58
4. METODOLOGIA.....	61
4.1 MÉTODO DE LOS ESTÁNDARES SUBJETIVOS	63

II. PARTE: RESULTADOS DE LA PRACTICA ADMINISTRATIVA	65
5. IDENTIFICACION DE PROCESOS	66
5.1 CLASIFICACION DE PROCESOS	67
5.2 PROCESOS MISIONALES Y ADMINISTRATIVOS	68
6. CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS.....	68
7. DESCRIPCION DE PROCEDIMIENTOS.....	69
8. MEDICION Y ANALISIS DE CARGAS LABORALES	72

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFIA
ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Anexo. A. Matriz de Levantamiento de Cargas Laborales

Anexo. B. Matriz de Análisis Financiero

Anexos. Adicionales

INTRODUCCION

La constante preocupación acerca del tamaño y eficiencia del Estado colombiano ha estado mediada en las dos últimas administraciones por la superación del modelo burocrático de gestión pública. Así, en el plan de desarrollo 2006 - 2010 se estableció como uno de los cuatro ejes estratégicos “la conformación de un Estado Gerencial orientado por los principios de austeridad; eficiencia y eficacia de los procesos; productividad y gestión por resultados en la administración de lo Público”¹. Y el plan de desarrollo 2019 - 2023 profundizando en este sentido, Especificó como uno de los principales retos la consolidación de un nuevo paradigma de gestión en el cual el Estado establece reglas y promueve las acciones públicas y privadas para avanzar en el fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

En este contexto, más allá del ajuste organizacional de la administración pública, se busca un proceso de transformación institucional que implica contar con “organizaciones innovadoras y flexibles que tengan en cuenta principios como la administración al servicio del ciudadano, la lucha contra la corrupción, la participación ciudadana, el mejoramiento continuo, el gobierno de la información, la innovación institucional, la gestión por resultados y la profesionalización del Empleo público”².

Desde esta perspectiva, en el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2016: Hacia un Estado Comunitario: desarrollo para todos, se estableció la necesidad de modernizar el esquema organizacional y funcional de la ESE Hospital San Roque para que “atienda de manera eficiente los temas referentes al tratamiento de la población en general, la prestación de los servicios de salud.

¹ Departamento Nacional de Planeación, *Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado Comunitario*, Bogotá, DNP, 2003. Págs. 261 a 268.

² Departamento Nacional de Planeación, *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010: Estado Comunitario: desarrollo para todos*, Bogotá, DNP, 2007. Pág. 418.

Así mismo el proceso de formalización del empleo, frente al uso o abuso del contrato de prestación de servicios en el desarrollo de labores misionales de las Empresas Sociales del Estado, reconocido en diferentes fallos de la Corte Constitucional y la política definida por el actual gobierno sobre la materia, exigen un cumplimiento a dicha política social y legal.

En cumplimiento a los anteriores requisitos y retos propuestos por el gobierno Municipal, de la ESE Hospital San Roque estructuró el proyecto de rediseño y fortalecimiento Institucional cuyo objetivo es “establecer un diagnóstico integral de la entidad a partir del análisis de su situación actual frente al cumplimiento de sus funciones, objetivos y misión institucional, que permita establecer mejoras en los elementos constitutivos y con ello renovar sustancialmente el desempeño de la entidad en consonancia con los mandatos constitucionales y legales, que permita responder con agilidad a las nuevas demandas de la comunidad”³.

Bajo este propósito y atendiendo al artículo 46 de la ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario 1227 de 2005 según el cual los procesos de reforma organizacional de las entidades del orden nacional deben fundarse en razones de modernización de la administración y basarse en un estudio técnico que así lo demuestre, la ESE Hospital San Roque se propuso elaborar un estudio técnico que soporte la expedición de los actos administrativos que permitan ejecutar el proceso de reforma organizacional.

En este sentido, es importante destacar que el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 1746 de 2006, establecen el marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos deben estar basados en la evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos que permita determinar las necesidades de personal (en cantidad y calidad) de cada dependencia de la institución.

En este contexto, el presente trabajo se enfoca al estudio de cargas laborales de la ESE Hospital San Roque, en razón a que esta dos unidad administrativa atienden al objetivo misional de “Somos una ESE de primer nivel de complejidad, encargada de satisfacer las necesidades de salud de los usuarios de acuerdo con el perfil epidemiológico, brindando atención integral de baja complejidad con énfasis en promoción y prevención y servicios complementarios con altos niveles de calidad y humanización; apoyados en personal multidisciplinarios y competente e innovación tecnológica que asegure el bienestar de los usuarios, el equilibrio financiero y la rentabilidad social en la institución”⁴; y con el fin de determinar las necesidades

ESE Hospital San Roque, *Proyecto de Rediseño y Fortalecimiento Institucional*.

⁴ de la ley 99 de 1993.

de personal por dependencia y establecer si existe déficit o excedente de empleos en relación con la planta de personal actual que facilite o restrinja el cumplimiento del objetivo misional.

La metodología abordada para la medición de cargas laborales por dependencia exige identificar previamente por unidad administrativa los procesos, entendidos como las etapas secuenciales e independientes orientadas a la consecución de un producto o servicio por medio del cual se contribuye a la satisfacción de una necesidad; los procedimientos definidos como el conjunto de actividades específicas y correlacionadas que se cumplen para el desarrollo de un proceso; y las tareas identificadas como las acciones concretas, observables, medibles y cuantificables que se realizan para dar cumplimiento a un procedimiento.

Para elaborar y diligenciar posteriormente en entrevista directa con el responsable del procedimiento el formato de registro de la información por unidad administrativa, que permitirá establecer la cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes y el tiempo mínimo, promedio, máximo y estándar usando el método de los estándares estadísticos⁵.

Esto con el propósito de vincular finalmente la información correspondiente al nivel y denominación del empleo relacionado con el cargo específico que debe desarrollar cada tarea identificada de modo que el formato arroje las necesidades de personal organizadas por nivel y cargo. Para lo cual es necesario realizar una revisión de la normatividad de la carrera administrativa, a saber, ley 909 de 2004 y los decretos 770 de 2005, 1785 de 2014, 1083 de 2015 y 2539 de 2005 que disponen los niveles y clasificación de los empleos para las instituciones del orden nacional; y la disposición normativa para el sistema específico de carrera administrativa que rige al personal que presta sus servicios en ESE Hospital San Roque, correspondiente a la Ley 100 de 1993, decretos 1876 de 1994.

En este orden de ideas, el presente trabajo se organiza en cuatro apartes principales. El primero de ellos busca identificar los procesos que se realizan en la entidad en el marco del sistema de gestión de calidad, con el propósito de ubicar aquellos de tipo misional que de conformidad con la ley 100 de 1993; que conllevan a la generación de productos y servicios en cumplimiento del objeto social de la entidad.

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Guía de Medición de Cargas de Trabajo: Entidades Públicas*, Bogotá, D.C., DAFP, 2002. Pág. 19.

La segunda parte, se orienta a la caracterización de los procesos misionales identificados, desagregándolos en sus elementos fundamentales a saber, objetivo, alcance, responsable, actividades, entradas, proveedores internos y externos, salidas y usuarios internos y externos. Con el objetivo de presentar en contexto y de manera integral la esencia del proceso, la participación de las diferentes unidades administrativas y su aporte al logro de los objetivos institucionales.

La tercera parte, se enfoca a la descripción de los procedimientos administrativos que integran los procesos misionales identificados, especificando la secuencia ordenada de tareas que se siguen para efectuar de forma completa la actuación de una dependencia o unidad administrativa en cumplimiento de las funciones que legalmente le han sido asignadas; el objetivo, el alcance, los responsables vinculados, las definiciones y los registros. Esto con el propósito de presentar la operatividad de los procesos y establecer el insumo inicial para el levantamiento de cargas laborales.

La cuarta parte, se dirige a la medición y análisis de cargas laborales para las dos unidades administrativas vinculadas al proceso misional, determinando la cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes; el tiempo mínimo, promedio, máximo y estándar que exige el desarrollo de cada una de estas; y la denominación del empleo que debe ejecutarla según los requisitos y competencias determinados por nivel en la normatividad vigente. Esto con miras a evidenciar el tiempo total de horas en el mes por cada tarea, procedimiento y proceso organizado por denominación del empleo, que permitirá considerar el total del personal requerido por dependencia.

Por último, en la cuarta parte se pretende realizar las consideraciones sobre las necesidades de personal arrojadas por dependencia, estimando si existe déficit o exceso de funcionarios para la ejecución del proceso misional en relación con la planta de personal actual; idoneidad de perfiles para el desarrollo de los procesos en cumplimiento de las funciones asignadas legalmente a la unidad administrativa; y recarga laboral concentrada en ciertos cargos que conlleve a una deficiente generación de productos y prestación de servicios respecto al objetivo misional de la entidad.

I PARTE

AREA ADMINISTRATIVA

1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZA TRABAJO O CULSULTORIA.

El servicio público de salud hace parte de un conjunto de servicios públicos ligados al sistema de General de seguridad social y de la función administrativa del Estado. Se trata de un servicio público esencial, de carácter obligatorio a cargo y bajo la dirección, coordinación y control del Estado, destinado a garantizar la calidad de vida de los colombianos conforme los postulados del marco legal vigente. El servicio público de salud en Colombia está organizado en forma descentralizada, por niveles de atención, con el fin de facilitarles el acceso a los usuarios a los servicios de menor a mayor grado de complejidad. La provisión del servicio la realiza el Sistema de Seguridad Social en Salud integrado al cumplimiento de sus fines por los Institutos Prestadores de Salud (IPS), Las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Empresas Sociales del Estado (ESE).

En este contexto El Hospital San Roque ESE está definida como una Empresa Social del estado de categoría especial, de primer nivel de atención, descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, adscrita a la Secretaria Municipal de Salud e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que tiene como objeto prestar los servicios correspondientes al Plan Obligatorio de Salud "POS" y los demás servicios incluidos en los planes de beneficios del Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo con su capacidad resolutive y acorde con los principios básicos establecidos en la constitución y las demás normas que lo regulan.

Lo cual implica la prestación de servicios intramuros, dentro del establecimiento de salud donde se atiende una gran variedad de casos que van desde los más bajos niveles de riesgo hasta los más altos y complejos; y extramuros en visitas domiciliarias en ejecución de los programas de prevención.

Tiene una Estructura Básica compuesta por el área de Dirección, de Atención al Usuario y el área de apoyo. Lo que demanda una gran cantidad de recursos económicos, técnicos, tecnológicos, y humanos especializados, para atender de manera oportuna y con calidad los requerimientos de una comunidad cada vez más creciente.

2. OBJETIVOS DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZA TRABAJO

2.1 General

Realizar estudio técnico de las cargas laborales con el fin de establecer las necesidades de personal que se deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos de las dependencias de la ESE Hospital San Roque del Municipio del Copey, departamento del Cesar.

2.2. Específicos

- 2.2.1. Identificar los procesos que se realizan en la entidad en el marco del sistema de gestión de calidad, con el propósito de ubicar aquellos de tipo misional.
- 2.2.2. Caracterizar los procesos misionales identificados, desagregándolos en sus elementos fundamentales, a saber, objetivo, alcance, responsable, actividades, entradas, proveedores, salidas y usuarios; que permita presentar de manera integral el proceso, la participación de la unidad administrativas y su aporte al logro de los objetivos institucionales.
- 2.2.3. Describir los procedimientos administrativos que integran los procesos misionales identificados, especificando la secuencia ordenada de tareas que se siguen para efectuar de forma completa la actuación de las unidades administrativas en cumplimiento de las funciones que legalmente le han sido asignadas; esto con el propósito de presentar la operatividad de los procesos y establecer el insumo inicial para el levantamiento de cargas laborales.
- 2.2.4. Realizar la medición de cargas laborales para las dos unidades administrativas vinculadas al proceso misional, determinando la cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes; el tiempo mínimo, promedio, máximo y estándar que exige el desarrollo de cada una de estas; y la denominación del empleo que debe ejecutarla según los requisitos y competencias determinados por nivel en la normatividad vigente.
- 2.2.5. Analizar las necesidades de personal arrojadas por dependencia, estimando si existe déficit o exceso de funcionarios para la ejecución del Proceso misional en relación con la planta de personal actual e idoneidad de perfiles para el desarrollo de los procesos en cumplimiento de las funciones asignadas legalmente a la unidad administrativa.

2.3. Resultados Esperados

- 2.3.1. Una (1) caracterización de los procesos misionales a cargo de la gerencia de la ESE
- 2.3.2. Una (1) descripción de los procedimientos administrativos que integran los procesos misionales identificados.
- 2.3.3. Un (1) análisis de las necesidades de personal arrojadas por dependencia en la medición de cargas laborales efectuada a la planta de la ESE.
- 2.3.4. Un (1) documento, informe final, en el que se evidencie las actividades desarrolladas y la consecución de los siguientes resultados:

3. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia tiene como propósito presentar situación de formalización del empleo y la medición de cargas de trabajo de los empleos públicos como una parte esencial dentro de los estudios o investigaciones técnicas que soportan los procesos de reforma y modernización institucional, al constituirse en un elemento objetivo de medición del tiempo de trabajo administrativo desarrollado en las dependencias de una organización, que conlleva a determinar las necesidades de personal en cantidad y calidad según las actividades y funciones propias del cargo.

En este sentido, a continuación, se expone en primer lugar un abordaje de las teorías elaboradas sobre el proceso de modernización institucional en Colombia, los ejes estratégicos y las metodologías constituidas para lograr un mayor rendimiento y una calidad de vida laboral ajustada a nuestro medio. En segundo lugar, se presentan los supuestos fundamentales y las principales definiciones en que se basa la medición de cargas laborales para proyectar las necesidades de personal de una entidad pública. En tercer lugar, se describe el ámbito socio técnico de la organización pública en la cual se desarrolla la medición de cargas laborales, refiriendo así la misión, la visión, los objetivos, las funciones asignadas legalmente y la estructura administrativa de la entidad. Y finalmente, se muestra el contexto normativo en que se desarrolla la técnica de medición de cargas laborales.

3.1. MARCO TEORICO

3.1.1. REFORMA DEL ESTADO EN AMERICA LATINA

La reforma del Estado se ha convertido en el tema central de la agenda política mundial. Los Estados Latinoamericanos han tenido una gran preocupación frente a la gestión de sus entidades de cara a los compromisos que tienen frente a la sociedad y al ciudadano. Un fortalecimiento organizacional adecuado depende en gran medida de la voluntad de los gestores de lo público para mejorar y también de la acogida de propuestas, modelos, esquemas normativos que permitan mejorar el desempeño de las organizaciones.

El gran marco teórico que se observa en América Latina para la reforma del Estado es el que presenta el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD, conformado por un grupo asesor de conocida trayectoria en estudios sobre Administración Pública y Reforma del Estado, y la voluntad política de los países miembro del CLAD, a partir de este escenario ha sido posible llegar a unos consensos uniformes para establecer pautas comunes que conlleven a originar reformas transversales que hagan posible recuperar la gestión que caracteriza a un Estado dentro de un determinado territorio.

En la realidad de los estados se encuentra la aplicación de modelos para reformar sus organizaciones, desde los años 70 se observa la aplicación del modelo weberiano, sin duda este es un hallazgo principal dentro del diagnóstico organizacional elaborado por el CLAD y sus países miembros para establecer una principal carta de navegación conjunta que permita sentar las principales reformas del Estado del siglo XXI "Una Nueva Gestión Pública para América Latina" en ella se manifiesta que:

"La construcción de un nuevo tipo de Estado es también el gran tema para América Latina. Pero más allá de la existencia de un contexto global de reformas, se presentan importantes peculiaridades latinoamericanas. En primer lugar, en lo que tiene que ver con la situación inicial de la crisis del Estado, cuya gravedad era mucho mayor que la que existía en el mundo desarrollado... Un balance de estas primeras reformas muestra que el ajuste estructural, cuyo objetivo último era disminuir el tamaño del Estado, no resolvió una serie de problemas básicos de los países latinoamericanos. Por esto, se ha venido proponiendo una segunda generación de reformas, con la finalidad de reconstruir el aparato estatal. El

diagnóstico actual afirma que el Estado continua siendo un instrumento fundamental para el desarrollo económico, político y social de cualquier país, aun cuando hoy deba funcionar en una forma diferente a la contemplada en el patrón nacional-desarrollista adoptado en buena parte de América Latina, y al modelo social-burocrático que prevaleció en el mundo desarrollado de la post-guerra.”⁹

Así, la primera generación de reformas conllevó a la implementación del modelo weberiano para la consecución de fortalecimientos organizacionales en las últimas tres décadas del siglo XIX donde los aparatos estatales recurrieron a “*la reforma burocrática weberiana, que instauró un servicio público profesional y meritocrático, condición esencial para que la administración pública gerencial sustituya a la administración pública burocrática.*”¹⁰

En el auge de este modelo se observaba la poca flexibilidad de las organizaciones en cuanto a que se debía cumplir rígidamente la pirámide organizacional de la entidad, las políticas y lineamientos de gestión de las entidades obedecían a una visión sistemática de actuación conllevando al desconocimiento del entorno y la realidad estatal que rodea a la entidad pública.

Consciente de esta situación, las tendencias organizacionales actuales quieren implementar estrategias para lograr el cumplimiento de los objetivos de una reforma del estado que responda a las necesidades plasmadas en la redemocratización del servicio público, la recuperación de la capacidad de gestión del Estado y que las organizaciones sean más flexibles.

En este sentido, los países latinoamericanos han llegado a un consenso para implementar un modelo gerencial donde se establecen lineamientos para las reformas organizacionales de los estados actuales. Los principales puntos de esta reforma se concretan en:

⁹ Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD. Una nueva Gestión Pública Para América Latina. Documento de los 25 países miembros, 1998.

¹⁰ Ibid.

- a. *“La flexibilización organizacional, capaz de hacer más ágiles a los gobiernos.*
- b. *El montaje de una red de relaciones más democráticas entre la prestación de los servicios públicos y los ciudadanos-consumidores.*
- c. *La implantación de un modelo contractual y competitivo de acción estatal, a partir del cual se pueda aumentar la eficiencia y la efectividad de las políticas”. (CLAD, 1998)*

La profesionalización del servicio público es el principal insumo para que el CLAD junto con sus países miembros adoptaran la *“Carta Iberoamericana de la Función Pública”*¹¹ donde se establece un “lenguaje común” para principios y parámetros orientadores de la Función Pública entendida en la carta como *“...está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad Determinada. Dichos arreglos comprenden normas escritas o informales, estructura, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.”*¹²

Un marco común de la Función Pública permite que los países latinoamericanos articulen estos parámetros a sus estructuras y organizaciones, el fortalecimiento de éstas se ve expresado a través de una función pública que responda a las

¹¹ La carta se basa en lo dispuesto en la declaración de Santo Domingo aprobada por la IV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado.

¹² **Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD.** Carta Iberoamericana de la Función Pública. Documento de los 25 países miembros, Publicada en “Revista Estudiantil Universitaria Política & Administración” de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Número 7. Página 57. Diciembre de 2.004.

Necesidades de la sociedad “...Por otra parte la calidad de los diferentes sistemas nacionales de función pública o servicio civil en la comunidad iberoamericana es diversa o heterogénea. El logro de una función pública profesional y eficaz es, para cualquier sociedad democrática, un propósito permanente que encuentre áreas de mejora de los arreglos institucionales existentes.¹³”

Se ve la necesidad que el funcionario público se profesionalice para que pueda convertirse en un elemento estatal estratégico, la efectividad del estado se logra con el fortalecimiento de la profesionalización de la función pública y del servicio civil. La realidad estatal hace necesario que el individuo entre a formar parte de las organizaciones y fortalecerlas con unos conocimientos previos del Estado y con unas competencias adquiridas. Así, con un Servicio Civil capacitado y formado en su misión de servir a la sociedad y al ciudadano fortalece más la misión y visión que le es encomendada a las organizaciones del Estado.

Por otra parte, Establecer una estrategia que cumpla con la redefinición de la razón de ser y el futuro de las organizaciones hacia un enfoque orientado a los resultados a la sociedad y al ciudadano, constituye la razón de ser de la reforma gerencial que actualmente es adoptada por los estados latinoamericanos:

“...La Administración Pública Gerencial se orienta, básicamente, por el control de los resultados, contrariamente al control paso a paso de las normas y procedimientos, como se hacía en el modelo burocrático weberiano. En el caso latinoamericano, sin embargo, las normas y procedimientos estatales tendrán que recibir todavía una atención especial, en razón de la fragilidad histórica del Estado de Derecho... Esto no quiere decir que exista una antinomia entre gerencialismo y predominio de las normas y procedimientos en nichos exclusivos de la autoridad estatal. Por el contrario, es preciso combinar estas lógicas, para lo cual se debe definir bien el espacio de cada una de ellas... En estos espacios, la Reforma Gerencial modifica las premisas que guiaron a la administración burocrática a lo largo de este siglo y que ya no pueden dar más cuenta de los problemas actuales. Con el control a posteriori de los resultados, en primer lugar, la premisa orientadora es la confianza limitada y no la desconfianza total en relación a los funcionarios públicos” (CLAD, 1.998).

¹³ Ibid.

Al tener el conocimiento adecuado del redireccionamiento estratégico de la organización es posible flexibilizarla, con esta justificación el CLAD ofrece el panorama de la transición de un modelo burocrático weberiano a un modelo gerencial del Estado, donde las normas y procedimientos no se dejan a un lado sino que se acude a una redefinición del esquema orientándolo a los resultados Organizacionales y no al cumplimiento frío de un procedimiento establecido en la organización.

Para acudir al esquema de resultados de las organizaciones también se deben tener en cuenta que se debe establecer una misión que es la razón de ser de la organización muy clara y unas estrategias hacia el futuro establecidas en la visión de la organización.

De igual manera es necesaria las reorganizaciones administrativas para consolidar el modelo gerencial: *“la administración pública basada en los resultados tendrá que realizar fuertes inversiones en la construcción de instituciones y en el entrenamiento de personal calificado, de modo de posibilitar la evaluación del desempeño, tanto organizacional como individual. Este es un punto central de la Reforma Gerencial del Estado” (CLAD 1998).*

En este sentido, el CLAD plantea que los Estados latinoamericanos precisarán montar sólidos sistemas de evaluación del desempeño en los próximos años, en el caso de que quieran en realidad transformar las actuales estructuras de la administración pública.

El fortalecimiento organizacional debe abarcar necesariamente la reorientación estratégica de las organizaciones y en éste sentido se deben aplicar insumos técnicos para lograrlo, en la actualidad el fortalecimiento de la gestión se está viendo reflejado en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, La Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública, Los estudios técnicos soportados en la medición de cargas laborales para establecer las necesidades de personal en las entidades públicas y la implementación del formato tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3.1.2. LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO EN COLOMBIA

La constante preocupación acerca del tamaño y eficiencia del Estado colombiano ha estado mediada en las dos últimas administraciones por la superación del modelo burocrático de gestión pública.

Así, para el año 2002 se concibió emprender un proceso de modernización institucional por medio del Programa de Renovación de la Administración Pública, coordinado por el Departamento Nacional de Planeación en estrecha colaboración con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Las medidas de reestructuración y racionalización de la administración pública nacional fueron definidas en la Directiva Presidencial N°10 de agosto 2002 y en la circular N° 530 del DNP, donde se establecieron las herramientas y metodologías para la implementación de las acciones inmediatas y de corto plazo.

Esta directiva dispuso que la reforma se haría en dos velocidades, la primera serían acciones de corto plazo y la segunda de mediano y largo plazo. Como parte de las primeras, las de corto plazo, se definieron entre otras, aquellas acciones dirigidas a la reducción del gasto público, para lo cual se previó desde el inicio la fusión, supresión y reestructuración de algunas entidades administrativas del orden nacional, todo lo cual resultaba procedente mediante el uso de las facultades ordinarias del Presidente establecidas en la ley 489 de 1998.

Con el fin de mejorar la eficiencia y la calidad del ejercicio de la función pública, de optimizar el proceso de decisión de la administración, de fortalecer las relaciones entre el ciudadano y el Estado, y de racionalizar el gasto público, señaló la Directiva N° 10 que se implementarían acciones de tipo vertical y transversal en el mediano y largo plazo.

Las reformas verticales hacen referencia a las acciones que cada ministerio o entidad adopte en su interior y por ende debía desarrollarse en tres etapas sucesivas: a) formulación de metodologías y la supresión de puestos vacantes, cuya realización concluyó en diciembre del 2002; b) la reestructuración o fusión de entidades (reestructuraciones externas macro), aplicando las facultades extraordinarias aprobadas en diciembre del 2002; y c) la profundización progresiva de las reformas para el desempeño de las nuevas misiones (reestructuraciones internas y revisión de procesos de trabajo).

En materia de *empleo público*, el gobierno se enfocó a consolidar una gestión más flexible de la administración del talento humano, lo que conllevó a la integración de una Comisión Nacional del Servicio Civil y la transformación del DAFP en órgano planificador y regulador de la gestión de recursos humanos.

En lo que se refiere a las funciones transversales de gestión, que son de alcance multisectorial, es decir, que incumben a todos los ministerios y a todas las entidades. El gobierno desde el año 2002 ha venido implementando diversas acciones específicas, por ejemplo, para la estrategia de defensa jurídica del Estado en noviembre del mismo año, se otorgaron nuevas facultades a la Dirección de Defensa Judicial de la Nación del Ministerio del Interior y Justicia, entre las que se incluyó: a) diseñar políticas de defensa judicial de la Nación; b) proponer medidas de prevención del daño antijurídico estatal; c) analizar las causas de mayor conflictividad litigiosa y proponer estrategias para resolverlas; d) Diseñar mecanismos para el control y seguimiento de las actuaciones judiciales desarrolladas por otros organismos; e) administrar un sistema de información sobre los procesos en los cuales intervienen organismos públicos; f) diseñar indicadores de gestión para el sistema; y g) capacitar a los funcionarios públicos en temas relacionados con la defensa de los intereses litigiosos de la Nación.

En este marco el fortalecimiento institucional debe abarcar necesariamente la reorientación estratégica de las organizaciones y por esta misma línea se deben aplicar insumos técnicos para lograrlo. Así, en el plan de desarrollo 2012-2016 se estableció como uno de los cuatro ejes estratégicos *"la conformación de un Estado Gerencial orientado por los principios de austeridad; eficiencia y eficacia de los procesos; productividad y gestión por resultados en la administración de lo público"*¹⁴. Y el plan de desarrollo 2006-2010 profundizando en este sentido, especificó como uno de los principales retos la Consolidación de un nuevo paradigma de gestión en el cual el Estado establece reglas y promociona las acciones públicas y privadas para avanzar en el fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

En este contexto, más allá del ajuste organizacional de la administración pública, se busca un proceso de transformación institucional que implica contar con *"organizaciones innovadoras y flexibles que tengan en cuenta principios como la administración al servicio del ciudadano, la lucha contra la corrupción, la participación ciudadana, el mejoramiento continuo, el gobierno de la información, la innovación institucional, la gestión por resultados y la profesionalización del Empleo público"*¹⁵.

¹⁴ Departamento Nacional de Planeación, *Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado Comunitario*, Bogotá, DNP, 2003. Págs. 261 a 268.

¹⁵ Departamento Nacional de Planeación, *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010: Estado Comunitario: desarrollo para todos*, Bogotá, DNP, 2007. Pág. 418.

Circular Conjunta No. 100-005 – 2022: DICIEMBRE 29, estableció los lineamientos que deben seguir los organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, conforme al artículo 115 de la Constitución Política de Colombia: LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023, la cual indica:

“(…) Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad; incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal”.

En consecuencia, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, en el marco del Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad, se deberán tener en cuenta los porcentajes antes mencionados para la vinculación de los jóvenes entre los 18 y 28 años, personas en condición de discapacidad y otras poblaciones vulnerables.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

3.2.1 EL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

La organización puede entenderse como un sistema social complejo, conformado por individuos que se integran, interrelacionan e interactúan de formas particulares para el logro de determinados objetivos, cuya consecución está mediada por la acción y por el encuentro de distintas lógicas articuladas en el marco de una permanente interacción con el entorno¹⁷. El concepto que precede conlleva a reflexionar sobre las características de una organización vista desde el pensamiento complejo. Lo más destacado de esta visión es el conjunto de interacciones e interrelaciones existentes entre los componentes de una organización, y entre estos y los fenómenos del entorno. Es oportuno destacar que bajo esta visión compleja, la organización tiene tres propiedades¹⁸:

La primera es la de autogenerarse (auto-organización), es decir, posee los elementos para generar una dinámica propia expresada entre otras cosas en la determinación de su propio gobierno, en la adopción de su propia organización y de los mecanismos de coordinación, en la adopción de mecanismos de control, en la construcción de una cultura y vida propias que le permiten desarrollarse sobre la base de valores y principios que responden a las características de su acción social. En últimas, la auto organización da a la organización la posibilidad de construir su propia identidad, aquello que la hace diferente y única con respecto de las demás.

La segunda propiedad es la de reorganizarse (re-organización). De su capacidad auto-generadora, auto-organizadora, de su identidad, emana otra propiedad: su capacidad para reorganizarse cada vez que sea necesario de acuerdo con los impactos que reciba del entorno y de los que produzca a la vez en él. Como ente vivo, la organización se reorganiza, corrige, adapta, introduce, se equilibra, rectifica, modifica, rediseña, con el fin no solamente de vivir, sino de cumplir su misión, la cual es en esencia transformar la realidad cotidiana según los objetivos de la sociedad.

Proyecto de Rediseño y Fortalecimiento Institucional, Bogotá, 2008. Pág. 16.

¹⁷ Este concepto ha sido adaptado del Edgar Morin en: Morin, Edgar. *Introducción al Pensamiento Complejo*, Gedisa, Barcelona, 1990.

¹⁸ *Ibíd.*

La tercera propiedad es la de eco- organizarse (eco-organización). Como sistema social, la organización es parte del ecosistema total: esto quiere decir que la organización social a la cual se hace referencia está relacionada con todos los elementos vivos existentes y posee la capacidad para afectarlos y la posibilidad de ser afectada por ellos. En una organización social pueden presentarse acuerdos, antagonismos y diálogos constantes que denotan la naturaleza de su cultura y expresan las relaciones de poder. Dichos acuerdos, diálogos y antagonismos son parte de la vida cotidiana interna, pero también son parte de la relación de la organización con el entorno.

La capacidad eco-organizadora de la organización expresa su capacidad para adaptarse al entorno y a la vez modificarlo; pero también enuncia su capacidad para impactar y modificar el entorno y generar respuestas de adaptación de otras organizaciones a ella. En síntesis, la propiedad eco-organizadora es la capacidad de la organización de hacer parte del ecosistema, de transformarlo y ser transformada por él.

En este sentido, la organización es pues, un conjunto de relaciones y de interacciones sociales que utiliza mecanismos de racionalización de sus objetivos en medio de una diversidad de lógicas y de relaciones con el entorno.

En el caso de las organizaciones sociales de producción de bienes y servicios, como es el caso de las instituciones organizacionales del gobierno, estas se otorgan estructuras administrativas para cumplir sus fines. Para el presente análisis se hará referencia al concepto de estructura administrativa desde la perspectiva de las funciones que cumple el Estado para el despliegue de su misión.

3.2.2 EL CONCEPTO DE ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA¹⁹

La estructura administrativa es el esquema formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articula a un conjunto de personas, unidades, factores materiales y funciones que están orientados a la consecución de unos determinados objetivos.

Todas las organizaciones, de las más simples a las más complejas, disponen de una estructura que equivale a un conjunto de mecanismos destinados a fragmentar el trabajo en diferentes tareas sin perder una visión integrada. Es decir, la esencia de una estructura radica en la divisionalización de las actividades (división del trabajo) como un sistema que con la especialización consigue una mejor optimización de recursos.

Pero esta fragmentación debe ser corregida mediante fuerzas de sentido contrario: la coordinación o el control que busca la integración de las diferentes tareas orientándolas hacia la consecución de los objetivos comunes de la organización. En síntesis, la estructura es el conjunto de todas las formas en que se puede dividir el trabajo para conseguir posteriormente su coordinación.

La estructura, materializada gráficamente en un organigrama, es la forma de ordenar los elementos que componen una organización, y de este orden dependen muchos más factores de los que a primera vista pudiera parecer. Entre otros: la distribución de funciones, las relaciones de poder entre sus miembros, la comunicación, la capacidad de reacción ante el cambio, en suma, todo aquello de lo que depende el resultado de la organización.

Un organigrama representa las dos dimensiones básicas de una estructura administrativa: la dimensión vertical, que agrupa los diferentes niveles jerárquicos, y la dimensión horizontal, que agrupa las diferentes unidades sectoriales sobre la base de diversos criterios de divisionalización.

Los componentes fundamentales de una estructura administrativa son:

¹⁹ Carles Ramiró, *Teoría de la Organización y Administración Pública*, Técnicos, Madrid, 1999.

- La jerarquía (dimensión vertical) y la divisionalización (dimensión horizontal).
- Los sistemas de coordinación y control.
- Los puestos de trabajo.
- Las unidades.
- La diferenciación entre las unidades que prestan servicios sectoriales frente a las unidades que prestan servicios comunes.

3.2.3 EL CONCEPTO DE FUNCION ADMINISTRATIVA

Las funciones son un conjunto de actividades afines y coordinadas necesarias para alcanzar los objetivos de la organización y que se realizan de una manera sistemática y reiterada, esto es, que hay una permanencia en el tiempo. Es decir, el conjunto de cosas que ha de hacer siempre la organización para generar sus productos o prestar sus servicios. (Ramio 1997)

Las funciones son unos elementos que estructuran el trabajo administrativo y que comprenden un conjunto de actividades y éstas agrupan, a su vez, un conjunto de tareas.

En este marco, la actividad es un conjunto de operaciones realizadas bien sea por una persona o una unidad, en un sentido más amplio, que concretan o materializan las funciones y que sirven de base para el establecimiento de procedimientos.

La tarea es el concepto más básico y se define como la cantidad de trabajo, totalmente individualizada e identificada que se realiza en un tiempo limitado. Las tareas están relacionadas con los puestos de trabajo y, más concreto, con los profesionales que ocupan estos puestos de trabajo.

El responsable de la ejecución de las funciones es una unidad administrativa de la organización o un puesto de trabajo. En el caso de organizaciones públicas la definición y asignación de funciones es muy rigurosa y exhaustiva y queda definida a partir de las disposiciones normativas.

Las funciones se definen con posterioridad a las misiones y objetivos; por lo tanto, cuando éstos cambian, es preceptivo que las funciones cambien o, como mínimo, se revisen y actualicen. No obstante, en toda organización hay un conjunto de funciones que siempre están presentes ya que son inherentes a la naturaleza de una organización. Estas son las funciones de gestión que corresponden a la planeación, organización, integración, dirección y control.

3.2.4 EL CONCEPTO DE PROCESO ADMINISTRATIVO

En las organizaciones los procesos hacen referencia a las secuencias ordenadas de etapas que se siguen para efectuar de forma completa cualquier actuación de una Administración pública, ya que estos persiguen el objetivo de satisfacer las necesidades concretas del cliente interno o externo a la organización.

Por su parte, el procedimiento administrativo hace referencia a la secuencia ordenada de actividades que deben realizarse para completar un trabajo, al final del cual se obtiene un producto o un servicio.

El análisis de procesos implica una visión dinámica de cómo la organización añade valor en sus actividades y su estudio supone una mejora continua de cómo se hacen las cosas. La orientación a los procesos obliga a un rediseño de los puestos de trabajo y a una mejor utilización de las tecnologías de la información.

La actuación es la que culmina el procedimiento administrativo es el resultado de unas aportaciones individualizadas o colectivas de un conjunto determinado de profesionales de la Administración pública. Para llevar a cabo una actuación se debe contar con la participación de las unidades administrativas, cuyas funciones estén relacionadas con la actuación. Estas aportaciones se deben hacer siguiendo un orden lógico, coherente con la actuación. Por lo tanto, el objetivo del procedimiento administrativo, desde el punto de vista de la organización, incluye:

- Definir sin ambigüedades cuáles son las unidades o los participantes en una actuación.
- Definir las etapas en las que se debe concretar la actuación y ordenarlas en el tiempo.

- Definir unas agrupaciones de unidades participantes en un procedimiento que pueden o no coincidir con la estructura orgánica formal. Las unidades participantes en un procedimiento completo definen una constelación de trabajo propia. (Ramio 1999)

3.2.5 EL CONCEPTO DE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

Las Administraciones públicas suelen poseer manuales de procedimiento para aquellos procedimientos administrativos más usuales y complejos con el objetivo de facilitar la participación de las distintas unidades administrativas y como mecanismo de información y formación de los empleados públicos.

Los manuales de procedimientos son unos instrumentos de información en los que se especifican en una forma metódica todas las operaciones que deben seguirse para la realización de las funciones de una o varias unidades administrativas en la tramitación compleja de un procedimiento administrativo. Los manuales de procedimientos tienen por objetivo, compendiar de forma ordenada, secuencial y detallada las operaciones que se efectúan, las unidades que intervienen, las normas que regulan el proceso y los documentos que se utilizan. (Ramio 1999)

3.2.6 EL CONCEPTO DE ENFOQUE BASADO EN PROCESOS

La identificación y gestión sistemática de los procesos empleados en la entidad y en particular las interacciones entre ellos, se conoce como enfoque basado en procesos.

Es evidente que una organización donde los procesos son la arquitectura que la soporta, debe mantener una permanente visión holística de planeación y gerencia encaminada al mejoramiento continuo de sus procesos, como pilar fundamental para la gestión de la calidad.

Además, "la revisión efectuada en el año 2000 a la familia de las normas ISO- 9000, ha cambiado el enfoque inicial de entender un sistema de calidad utilizando el ciclo de vida del producto de acuerdo con un conjunto de elementos, por el de recomendar a las organizaciones que fundamenten sus sistemas de gestión de

calidad en el concepto de procesos y adopten la orientación hacia éstos”²⁰.

Dichos conceptos son incorporados en la ley 872 de 2003 para que las instituciones del Estado implementen sistemas de gestión; práctica que debe aplicarse a partir de la expedición del Decreto 4110 de 2004 por medio del cual se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTGP 1000:2004.

El enfoque basado en procesos establece que toda entidad debe:

- Identificar los procesos y sus interrelaciones.
- Identificar los responsables de su gestión.
- Determinar las instancias previas y los destinatarios o clientes de los procesos.
- Conocer el valor agregado de cada proceso.
- Implementar mediciones basadas en los procesos, y Tomar las acciones pertinentes.

Así, es necesario entender a la organización “como una red de procesos en interacción (similar a un organismo humano) y no como un conjunto de áreas funcionales separadas; esto representa en primera instancia, un cambio de cultura para los empleados y directivos, porque esto hace que se sientan parte de una cadena que rompe las barreras funcionales de las dependencias, y que se orienta en función de la satisfacción de los requisitos del cliente”²¹.

²⁰ Mariño Navarrete, Hernando. *Gerencia de procesos*. Editorial Alfa omega, Bogotá, 2001.

²¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. *Guía de Diseño para Implementar el Sistema de Gestión de la Calidad bajo la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000:2004*. Bogotá D.C. DAFP, 2007. Pág. 13.

De análisis de los procesos anteriores procedemos a elaborar la matriz DOFA de la entidad, que nos permitirá la construcción de una propuesta observado para efecto cada uno de estos aspectos, la cual se construye de la siguiente manera:

Tabla 1.

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
No se cuenta con la estandarización de procesos internos	Fácil acceso a la unidad de atención	Compromiso del recurso humano para el desarrollo de las actualidades institucionales.	Falta de concientización de la comunidad hacia la cultura de la correcta utilización de los servicios de Salud.
Existe deficiencia en la planificación estratégica	Buenas relaciones interinstitucionales entre la ESE y las diferentes aseguradoras.	Personal idóneo para cada una de las áreas y programas que hacen parte de la ESE.	Mayor desarrollo tecnológico en otras instituciones
No hay avances en las TIC.	Posee buena capacidad de gestión	Alta cobertura de atención en servicios de baja complejidad en el Municipio y relaciones con las EPS contratadas	Incumplimiento en los acuerdos de pago por parte de las EPS.
No existe manual de procesos y procedimientos en la entidad	Posee buena información financiera	Sistematización de la información de la institución.	Intervención y liquidación de las diferentes EPS a nivel nacional.
No hay sistema de atención a quejas y reclamos	es la Institución de Salud mejor provista y habilitada para prestar sus servicios	Adecuado parque automotor de transporte de pacientes y seguimiento y monitoreo de eventos interhospitalarios.	Inadecuada infraestructura para la prestación de los servicios

Fuente: Propia de la Consultoría

De la anterior información se puede afirmar que estas características son comunes a las empresas sociales del estado; que deben entender que su rol va evolucionando, acorde a los nuevos retos y lineamientos en procura de cumplir con calidad, dejando de lado protocolos arcaicos, que en nada contribuyen al desarrollo integral y en especial al mejoramiento de los servicios; tal como ocurre cuando las nuevas tecnologías, de dejan de lado, cuando están permiten avances significativos.

3.2.7 CONSTRUCCIÓN DE UN DOCUMENTO TÉCNICO PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL, POR UN TRABAJO DIGNO Y EN EQUIDAD

Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una prioridad para la ESE, por lo tanto, es necesario que la alta dirección y los representantes legales definan cuál es el alcance y viabilidad para crear plantas temporales que respondan a este primer gran

momento de transición que llevará a un proceso de fortalecimiento institucional profundo. Para ello se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

→ Jurídicos. La ESE Hospital San Roque, es una empresa descentralizada, presupuestal y administrativa, regulada por la Ley 100 de 1993, cuya deber misional, es la prestación de los servicios de salud de baja complejidad y cuyo lugar de prestación de servicios es el Municipio de Copey, tanto en su casco urbano, como en su zona rural; El 5 de marzo de 1996, a través del Acuerdo 055 del Concejo Municipal, el Hospital San Roque se transforma en Empresa Social del Estado con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y dentro de su estructura para la prestación de servicios cuenta con empleados públicos y trabajadores oficiales; su deber misional, se ha visto complementado con la celebración de contratos de prestación de servicios, cuya modalidad, se encuentra definida en la Ley 80 de 1993 o Estatuto de Contratación Pública; figura esta que se impuso en otrora, pero que no representan, el, espíritu de una reglamentación en Colombia, como es la figura del contrato realidad, que garantice al trabajador unas condiciones labores dignas, así como unos reconocimientos prestacionales a personas que si las reciben a pesar de prestar servicios en igualdad de condiciones. Esto genera que la Corte Constitucional desde el año 1991 haya venido realizando pronunciamientos, sobre el particular y secuencialmente haya definido la prohibición de esta modalidad de vinculación contractual en los entes cuyo deber misional imponen una vinculación de otra naturaleza (empleados públicos o trabajador oficial) tal como lo establece la ley 100 de 1993 para las empresas sociales del estado. Como resultado del uso indiscriminado de esta modalidad de contratación, se ha generada un cascada de demandas, en procura de obtener el reconocimiento y pago de las Prestaciones sociales no reconocidas y pagadas en esta tipo de relaciones; toda vez que la modalidad del contrato de prestación de servicios, por predicar que la misma no genera relación laboral, se le niega el pago de prestaciones sociales; Frente a lo cual las Empresas Sociales del Estado, deben afrontar un elevado número de procesos, en condición de un alto riesgo o sea de perderlos.

→ Técnicos. Dentro del análisis realizado a este aspecto, se debe resaltar, que el deber misional de la empresa social del estado es la prestación del servicio de salud, motivo por lo cual, la prestación del servicio, debe ser permanente o sea que no puede ser sujeto de interrupción, teniendo presente que la estructura de habilitación de la entidad, incluye el servicio de urgencias las 24 horas; y es no solo

aquí donde técnicamente hablando surgen las consideraciones de necesidad de la formalización de los empleos, a los contratistas que vienen prestando servicios misiones directos, transversales o indirectos: Técnicamente hablando, como el contrato de prestación de servicios no genera subordinación, este se rige por metas o actividades cuantitativas; pero en la prestación del servicio de salud, las actividades son más cualitativas, por el tipo de servicios, por que la salud, es un componente inherente del ser humano o porque el servicio se oriente a procesos

de prevención o atención en extremo; al no tener el contratista una condición de subordinación, este sistema de vinculación no garantiza efectivamente la prestación del servicio, ya que cuando nos alejamos de las metas propuestas o cuando se cumple con el número de actividades contratadas, proviene una caída en la atención y consecuentemente se pone en riesgo el derecho fundamental a la salud. Dado que no existe forma de obligar a contratista a extender más allá de lo contratado; situación que no corresponde a los principios de inmediatez, pertinencia, calidad, ininterrupción del servicio. Aunado lo anterior, que si la labor es misional, generara la oportunidad para el contratista de formular acciones legales, orientadas a el reconocimiento de un contrato realidad.

→ Presupuestales. Al realizar un estudio detenido a este componente, encontramos que una de las excusas más expuesta y como dificultad propia del proceso de formalización de empleo, es el factor presupuestal; por cuanto sin recurso, no hay posibilidades de la implementación de estrategia, que en esencia es un deber legal; la Empresa Social del Estado, que hoy acompañamos, presenta una Planta Global de Cargos, compuesta por 8; los cuales cuentan con las correspondiente disponibilidad presupuestal para cada vigencia; Dentro de los presupuestos revisados, encontramos códigos presupuestales para la celebración de contratos de prestación de servicios (profesionales o de apoyo a la gestión) lo cual presentaremos así:

Tabla 2.

CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	MONTO
2022	\$3.129.219.020

Fuente: Informe 2193 Corte 31 de diciembre 2022

Tabla 3.

No. PROCESOS JUDICIALES NOTIFICADOS	No. PROCESOS JUDICIALES CON FALLO DE PRIMERA INSTANCIA	No. PROCESOS JUDICIALES CON FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA	No DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS	No. DE SENTENCIAS PAGADAS	MONTOS PAGADOS POR SENTENCIA JUDICIAL
28	si	Si	si	si	NO REGISTRA
13	NO	NO	NO	NO	NO REGISTRA

Fuente: Informe 2193 corte 31 de diciembre de 2022

Tabla 4.

COMPARATIVO GASTOS PRESTACION DE SERVICIOS VS NÒMINA VIGENCIA 2022	
CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	GASTOS PAGADADO SALARIOS NÒMINA
\$3.129.219.020	\$2.243.257.182

Fuente: Propia del consultor basa en la información 2193 corte 31 de diciembre de 2022

Se Establece una estrategia de gestión del cambio La formalización laboral es una política estratégica que les permitirá a las entidades disminuir riesgos jurídicos y dignificar los vínculos laborales con el propósito de mejorar la entrega de productos y servicios. En esta línea, se sugiere que las entidades diseñen una estrategia sencilla de gestión del cambio que permita controlar los niveles de incertidumbre de los contratistas, enviar los mensajes correctos y oportunos y hacer partícipes de las propuestas a sus servidores. Dentro de ese entendido y cumpliendo con lo regulado en la circular 100 de 2022, los recursos que inicialmente se destinaban a contratos de prestación de servicios deben destinarse a la formalización del empleo, con lo cual se guardara el equilibrio presupuestal, sin que se requieran nuevas fuentes de financiación diferentes a las de venta de servicios.

El proceso de formalización de empleo requiere de la participación de todos los actores, para lo cual, se recomienda una implementación programática de forma escalonada, teniendo presente que el flujo de recurso es necesario, para garantizar la estabilidad financiera, del programa; para lo cual el proceso de incorporación se debe realizar por bloques.

Se realizó trabajo, de coordinación con el Profesional de Talento Humano, para lo cual se explica que la tabla 4. Es solo el reflejo de los gastos ordinarios de la ESE en el tema de contratos u ordenes de prestación de servicios y no refleja, los gastos que por concepto de contrato realidad, se han cancelado o deben cancelarse a futuro, como consecuencia de fallos judiciales en contrato, proferidos contra la entidad o pendientes por resolver, lo que evidencia la afectación financiera que nos entrega esta modalidad de vinculación del personal bajo esta modalidad.

Diagnóstico institucional Cada entidad debe elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de su entidad para poder iniciar el proceso de formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

Para construir los argumentos técnicos y los objetivos, se sugiere tener en cuenta los elementos de análisis que se exponen a continuación. Cada punto deberá ser redactado en lenguaje claro y fácil de comprender en el documento técnico final.

Análisis de contexto externo La entidad debe identificar y analizar todos los aspectos externos que puedan afectar el desarrollo normal de sus funciones, la prestación y entrega de sus servicios, explicar cómo esos aspectos contribuyen al deterioro de las relaciones contractuales, y cómo, a partir de ese análisis, se puede justificar la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

El municipio de Copey, el Cesar, tiene presencia actores armados, que generan dificultad en la prestación del servicio en el sector rural e incluso en áreas urbanas de la cabecera; situación que genera en ocasiones temor y en casos extremos parálisis en el mismos (vacunación en terreno, micro focalización para trabajar con equipos básicos de atención); así mismo, encontramos que se han presentado, situaciones competencia desleal, por otras IPS y la disputa de usuarios de las EPS, con lo cual se afecta la programación definida, en determinado periodo.

Análisis sectorial Hay que hacer un análisis del sector, de la(s) política(s) pública(s) a su cargo y de las funciones que desarrolla en su contexto, y con esto elaborar el diagnóstico de sus capacidades. Este análisis debe explicar cómo la entidad hace parte de la política sectorial y de qué manera la apoya. La extensión de este análisis no podrá superar cinco páginas.

La Empresa Social del Estado, pertenece al sector Salud, hace parte del Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; responde a los lineamientos, fijados por el Municipio de Copey, Cesar – Secretaria de Salud Municipal; El Departamento de Cesar – Secretaria de Salud Departamental, El Ministerio de Seguridad Social y Salud, los cuales recibe su apoyo, en materia económica, logística, Asesoría, Acompañamiento.

Estamos habilitados en los siguientes servicios:

**CONSTANCIA DE HABILITACIÓN EN EL REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE
SERVICIOS DE SALUD.**

SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL CESAR.
EJE DE PRESTACION DE DESARROLLO Y SERVICIOS DE SALUD.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO.

HACE CONSTAR

Que el prestador de servicios de salud HOSPITAL SAN ROQUE ESE, en su sede de prestador HOSPITAL SAN ROQUE ESE del municipio de EL COPEY - departamento de CESAR, radicó el formulario de inscripción en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud de SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL CESAR y se considera inscrito como clase de prestador Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS y autorizado para prestar los siguientes servicios habilitados:

IDENTIFICACIÓN DEL PRESTADOR.

Código y Nombre del Prestador:		2023800531 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE			
Ni: Nit / CC: Cédula	Ni: 800119945-1	Nombre o razón social:	HOSPITAL SAN ROQUE ESE		
Fecha de inscripción:	2011/04/06	Fecha de vencimiento:	2024/04/30	Clase de prestador:	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS
Clase de persona:	JURIDICO	Naturaleza Jurídica:	PÚBLICA	Nivel de Atención del Prestador:	1
Empresa Social del Estado:	SI	Carácter Territorial de la Entidad:	MUNICIPAL		
Representante Legal:	REINALDO MORALES GUILLEN		Dirección administrativa:	CARRERA 21 # 16 - 73 BARRIO LAS DELICIAS	
Teléfono:	5255896	Fax:	5255083	Email:	gerencia@hosanroque.gov.co
Municipio:	EL COPEY		Departamento:	CESAR	

ACTO DE CREACIÓN DEL PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD.

FORMATO: FECHA ACTO DE CREACIÓN DEL PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD.(AAAAMDD)

SEDE PRINCIPAL.

Código y Nombre Sede Principal:		202380053101 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE			
Dirección:	CARRERA 21 N° 16-73		Barrio:	LAS DELICIAS	
Centro Poblado:			Tipo de Zona:	URBANA	
Teléfono:	5255083	Fax:	5255895	Email:	gerencia@hosanroque.gov.co
Gerente:	REINALDO MORALES GUILLEN		Fecha de Apertura:	2011/04/06	
Municipio:	EL COPEY		Departamento:	CESAR	

SEDE CON SERVICIOS HABILITADOS

Código y Nombre Sede:		202380053101 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE			
Dirección:	CARRERA 21 N° 16-73			Barrio:	LAS DELICIAS
Centro Poblado:				Tipo de Zona:	URBANA
Teléfono:	3255063	Fax:	3255895	Email:	gerencia@hosanroque.gov.co
Gerente:	REINALDO MORALES GUILLEN			Fecha de Apertura:	2011/04/06
Municipio:	EL COPEY			Departamento:	CESAR

ACREDITACIÓN EN SALUD PARA LA SEDE DEL PRESTADOR

Código y Nombre Sede:		202380053101 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE			
Dirección:	CARRERA 21 N° 16-73			Barrio:	LAS DELICIAS
Centro Poblado:				Tipo de Zona:	URBANA
Teléfono:	3255063	Fax:	3255895	Email:	gerencia@hosanroque.gov.co
Gerente:	REINALDO MORALES GUILLEN			Fecha de Apertura:	2011/04/06
Municipio:	EL COPEY			Departamento:	CESAR

*** NO SE ENCONTRARON REGISTROS DE ACREDITACIÓN EN SALUD PARA ESTA SEDE DEL PRESTADOR. ***

SERVICIOS DE SALUD HABILITADOS

CONVENCIONES:

M-INT: Modalidad Intramural	M-EXT: Modalidad Extramural	M-UM: Modalidad Unidad Móvil	M-COM: Modalidad Domiciliario	M-JS: Modalidad Jornada de Salud	M-TEL: Modalidad Telemedicina
M-PR: Modalidad Prestador Referencia-Telemedicina	M-PRTI: Modalidad Prestador Referencia-Telemedicina Interactiva	M-PRTN: Modalidad Prestador Referencia-Telemedicina No Interactiva	M-PRTE: Modalidad Prestador Referencia-Telemedicina Telespartica	M-PRTM: Modalidad Prestador Referencia-Telemedicina Telemonitoreo	M-PRE: Modalidad Prestador Remisor-Telemedicina
M-PRETE: Modalidad Prestador Remisor-Telemedicina Telespartica	M-PRTE: Modalidad Prestador Remisor-Telemedicina Telemonitoreo	COMPL: Complejidad	*SC: SIN COMPLEJIDAD		

GRUPO SER	CCD SER	NOMBRE SERVICIO	M-INT	M-EXT	M-UM	M-COM	M-JS	M-TEL	M-PR	M-PRTI	M-PRTN	M-PRTE	M-PRTM	M-PRE	M-PRTE	M-PRTN	COMPL	FECHA APERTURA (A/A/AABBDD)	DETENTIVO
INTERNA CA	126	HOSPITALIZACIÓN ADULTOS	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	S	20/10/06	CH33248238
INTERNA CA	126	HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	S	20/10/06	CH33248237
CONSULTA EXTERNA	123	ENFERMERIA	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	S	20/10/06	CH33248238
CONSULTA EXTERNA	126	GINECOBETÉRICA	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	S	20/10/06	CH33248238
CONSULTA EXTERNA	126	MEDICINA GENERAL	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	S	20/10/06	CH33248240

CONSTANCIA DE HABILITACIÓN EN EL REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD - REPS
Prestador: 202380053101 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE
Código y nombre sede del prestador: 202380053101 - HOSPITAL SAN ROQUE ESE

ATENCIÓN PROMEDIATA	1102	URGENCIAS	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00
ATENCIÓN PROMEDIATA	1102	TRANSPORTE ASISTENCIAL BASICO	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00	00 00A23 00

ESPECIFICIDADES DE LOS SERVICIOS DE LA SEDE DEL PRESTADOR.

No se encontraron servicios con especificidades.

APOYO PRESTADORES REFERENCIA PARA TELEMEDICINA DE LA SEDE DEL PRESTADOR

No se encontraron registros de apoyo de prestadores referencia para telemedicina de la sede del prestador.

CAPACIDAD INSTALADA - POR GRUPOS DE CAPACIDAD.

GRUPO CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
AMBULANCIAS	BÁSICA	2
CAMAS	PEDIÁTRICA	2
CAMAS	ADULTOS	8
CAMAS	ATENCIÓN DEL PARTO	2
CAMILLAS	OBSERVACIÓN PEDIÁTRICA	2
CAMILLAS	OBSERVACIÓN ADULTOS HOMBRES	2
CAMILLAS	OBSERVACIÓN ADULTOS MUJERES	2
CONSULTORIOS	URGENCIAS	2
CONSULTORIOS	CONSULTA EXTERNA	10
SALAS	PARTOS	1
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1

CAPACIDAD INSTALADA - POR GRUPOS DE CAPACIDAD - RESOLUCIÓN 1410 DE 2022

GRUPO CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CAMAS	ADULTOS	11

DETALLE AMBULANCIAS.

GRUPO CAPACIDAD	CONCEPTO	NUMERO PLACA	MODALIDAD	MODELO	TARJETA DE PROPIEDAD	FECHA DE APERTURA (AAAA/MM/DD)
AMBULANCIAS	BÁSICA	OLM098	TERRÉSTRIC	2023	1802809629	20221220
AMBULANCIAS	BÁSICA	JLD079	TERRÉSTRIC	2023	1802828340	20230217
AMBULANCIAS	BÁSICA	OSV282	TERRÉSTRIC	2014	1800748289	20160706

DETALLE UNIDADES MÓVILES.

No se encontraron registros de Capacidad Instalada Ambulancias.

CONSTANCIA DE HABILITACIÓN EN EL REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD - REPS
Prestador: 2020800011 - HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E
Codigo y nombre sede del prestador: 2020800011-01 - HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E

La presente CONSTANCIA se expide previa revisión por parte de SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL CESAR, de los formularios de inscripción, novedades y medidas de seguridad diligenciados por el prestador HOSPITAL SAN ROQUE ESE, quien manifiesta haber efectuado la autoevaluación de cumplimiento de las condiciones de habilitación como parte de las responsabilidades asignadas en el Decreto 750 de 2016, Resolución 3100 de 2019 y la(s) norma(s) que la modifique o sustituya, según corresponda.

*** NOTA *** Señor ENTIDAD DEPARTAMENTAL O DISTRITAL DE SALUD y PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD, se ha generado la información para la CONSTANCIA DE HABILITACIÓN EN EL REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD-REPS para la sede del prestador y se han encontrado las siguientes OBSERVACIONES:

NUMERO DE OBSERVACIONES ENCONTRADAS: *** 1 ***	
OBSERVACIONES	ORIENTACIONES
LA INFORMACIÓN QUE SE REGISTRA EN EL REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD REPS, FALTA INFORMACIÓN EN LA VARIABLE: CENTRO POBLADO. SEDE DEL PRESTADOR PRESENTA INFORMACIÓN INCOMPLETA.	VALIDAR LA ETS CON EL PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD. LA INFORMACIÓN DE CENTRO POBLADO DE SU PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE LA SEDE.

En el municipio de el Copey, se encuentran habilitadas, 7 IPS Privadas, pero resaltando que la ESE San Roque de El Copey, es la única prestador del servicio de salud, que cuenta con el cubrimiento de la RIAS, en la baja complejidad y para la atención primaria de la salud; tiene como referencia a una mediana complejidad a la Clínica SINAI VITAE, de Bosconia y a la Empresa Social del Estado Rosario Pumarejo de López de Valledupar; y de la red privada ubicada en ese municipio y en el municipio de San Juan La Guajira, en Copey.

Los servicios de traslado de paciente, se realiza a cualquier IPA pública o Privada, en el territorio nacional; conforme la Red Prestadora, que tiene cada EARP

Cédula extranjera: CE

Naturaleza Jurídica: Prestadores acreditados en salud

DATOS GENERALES DEL PRESTADOR

Departamento: Cesar Municipio: EL COPEY

Código de Prestador:

Nombre del Prestador:

Clase de Prestador: Empresa Social de Estado

Dirección:

Teléfono(s):

Fax:

Correo Electrónico:

Razón Social:

Representante Legal:

Nivel Atención Prestador: Carácter Territorial:

Fecha de Inscripción: Fecha de Vencimiento:

Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud, en la cual se efectuó el registro de los Prestadores de Servicios de Salud con fecha de corte: viernes 03 de noviembre de 2023 (9:14 a.m.)

(7) registros encontrados.

Departamento	Municipio	Código	Nombre del Prestador	Dirección	Teléfono
Cesar	EL COPEY	2022601647	ANGELICA MARIA RODRIGUEZ BURBANJO	CARRERA 10 No. 2-42	3047728716
Cesar	EL COPEY	2022602604	CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL EFATA SAS	CR 25 No 7 a 50 Barrio la Esperanza	3207151207
Cesar	EL COPEY	2022601711	FUNDACION DE REHABILITACION INTEGRAL SOPREIR	carrera 19 No 13-17 barrio Delicias	3152012573
Cesar	EL COPEY	2022600931	HOSPITAL SAN ROQUE ESE	CARRERA 21 # 16 - 73 BARRIO LAS DELICIAS	5285896
Cesar	EL COPEY	2022601860	IPS INCIENSA PACHAMAMA S.A.S	CARRERA 21 No. 7B - 68 - Barrio LA ESPERANZA	3164168033
Cesar	EL COPEY	2022602283	LIZETH SOFIA HERRERA HERRERA	CARRERA 14 N. 5A - 13B	3002798012
Cesar	EL COPEY	2022600828	PALMASALUD IPS LTDA	CALLE 8 No 20-50	5285006

Análisis jurídico legal de todo el proceso de formalización laboral se encuentra debidamente soportado en un análisis legal, que incluya las normas principales que regulan su misionalidad (Constitución Política, leyes, decretos, resoluciones, acuerdos, ordenanzas, circulares, CONPES, y sentencias, entre otros). Dentro de los cuales se referencias las siguientes y las demás consignadas en el documento:

“Sentencia T-388/20

CONTRATO REALIDAD-Prevalencia de lo sustancial sobre lo formal

CONTRATO REALIDAD Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-
Demostración de relación laboral

El contrato de prestación de servicios se desnaturaliza cuando no se cumple con el objetivo de que tenga un límite temporal definitivo, sino que se prolonga por varios años, contrariando así las mencionadas normas que indican que el contrato se debe desarrollar por el término estrictamente necesario o, en su defecto, crearse los empleos que suplan la necesidad permanente del cargo.

CONTRATO REALIDAD-Elementos esenciales que deben demostrarse

CONTRATO REALIDAD-Jurisprudencia del Consejo de Estado

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-No puede suscribirse para desempeñar funciones de carácter permanente de la administración

El contrato de prestación de servicios se desnaturaliza cuando no se cumple con el objetivo de que tenga un límite temporal definitivo, sino que se prolonga por varios años, contrariando así las mencionadas normas que indican que el contrato se debe desarrollar por el término estrictamente necesario o, en su defecto, crearse los empleos que suplan la necesidad permanente del cargo.

CONTRATO REALIDAD EN CASOS DE AUXILIARES DE ENFERMERIA-Se presume el presupuesto de subordinación y dependencia

Dada la naturaleza de las funciones de auxiliar de enfermería, se puede deducir que esta función no puede desempeñarse de forma autónoma, ya que “quienes ejercen dicha profesión no pueden definir ni el lugar ni el horario en que prestan sus servicios”. Además, la actividad que se desarrolla por un auxiliar de enfermería no se puede suspender sin justificación pues se pone en riesgo la prestación del servicio de salud. En palabras del Consejo de Estado, lo expuesto “no impide que en determinados casos éstas puedan actuar de manera independiente puesto que se pueden presentar excepciones. Sin embargo, la regla general es la de la subordinación, por lo que ésta se debe presumir”. En consecuencia, le corresponderá a la entidad demandada desvirtuar dicha presunción”.

Sentencia C-171/12

POTESTAD DE CONTRATACION OTORGADA A LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO PARA OPERAR MEDIANTE TERCEROS-Exequibilidad condicionada/**SENTENCIA DE CONSTITUCIONALIDAD CONDICIONADA**-Aplicación del principio pro legislatore

La norma acusada, tal y como esta enunciada, se encuentra en contravía de la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente de las entidades estatales, funciones para cuyo cumplimiento se requiere la creación de los empleos o cargos públicos correspondientes. Así las cosas, la Corte concluye que, tal y como se encuentra redactada la norma, da lugar a una interpretación abiertamente inconstitucional, de manera que en principio procedería una declaratoria de inexequibilidad de la misma. No obstante lo anterior, la Corte ha validado en innumerables oportunidades la posibilidad de dictar sentencias moduladas, en las que se declare una exequibilidad condicionada, en aquellos eventos en los que sea posible conservar el precepto normativo en el ordenamiento jurídico, dando aplicación al principio pro legislatore, y siempre y cuando exista una interpretación de la norma que al incorporarla al alcance normativo del precepto o al entendimiento del enunciado normativo, subsane la posible vulneración de la Carta Política y la torne en constitucional. Por consiguiente, la Sala evidencia en este caso, la necesidad de incorporar al entendimiento de la norma acusada, la única interpretación constitucional posible de la misma, de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia de este Alto Tribunal, según la cual, la potestad de contratación otorgada por el precepto demandado a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la entidad o cuando se requieran conocimientos especializados. Por lo tanto, la Corte declarará en la parte resolutive de esta sentencia, la exequibilidad condicionada del artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en el sentido anunciado.

EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO PARA LA PRESTACION DE SERVICIO PUBLICO DE SALUD-Régimen y naturaleza jurídica

La jurisprudencia de esta Corte ha explicado respecto del régimen y naturaleza de las Empresas Sociales del Estado que (i) la ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social y definió en el artículo 94 la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado; (ii) que el objeto de estas Empresas es la prestación de los servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado, o como parte del servicio público de seguridad social; (iii) que estas Empresas constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada creada por el Legislador en virtud de las facultades que le confiere el artículo 150, numeral 7; (iv) que son entes que no pueden confundirse y se diferencian claramente de los establecimientos públicos, ya que la Ley 489 de 1998, al definir en el artículo 38 la integración de la rama ejecutiva del poder público, incluyó dentro de ésta a las Empresas Sociales del Estado, reconociéndoles una categoría diferente a la de los establecimientos públicos; (v) que estas Empresas como nueva categoría de entidades descentralizadas y concebidas con un objeto específico definido por la propia ley, de conformidad con los propósitos constitucionales que mediante su existencia persigue el Legislador, se rigen por unas reglas y una normatividad especial; (vi) que la Ley señala que estas entidades descentralizadas son creadas por la Nación o por las entidades territoriales para la prestación de servicios de salud, en forma directa; y (vii) que es al Legislador a quien corresponde su creación, por la propia naturaleza de creación legal de estas entidades, y que igualmente se encuentra facultado ampliamente para determinar su estructura orgánica. Sobre la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado, la jurisprudencia constitucional ha sintetizado que éstas "son una nueva categoría dentro del catálogo de entidades administrativas del orden descentralizado, que tienen naturaleza, características y especificidades propias, lo cual impide confundirlas con otro tipo de entidades públicas". Así mismo, ha explicado la naturaleza jurídica particular, la regulación especial y la competencia en cabeza del Legislador para determinar la estructura orgánica de estas entidades, en razón a que "las empresas sociales del Estado tienen una naturaleza jurídica diversa de la que corresponde a los establecimientos públicos, y su función primordial, a diferencia de éstos, no consiste en el cumplimiento de tareas administrativas en un sentido general, sino que radica ante todo en la

atención de salud. Por ello, las disposiciones que las rigen son también distintas y, en el caso de las empresas sociales, que por su naturaleza de entidades descentralizadas públicas debían ser creadas por ley, como en efecto lo fueron, el legislador estaba facultado para establecer su estructura orgánica".

ORGANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD-Amplio margen de configuración legislativa/LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN MATERIA DE ORGANIZACION DE SERVICIOS DE SALUD-Límites/LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA PARA LA REGULACION DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO-Jurisprudencia constitucional

En punto al tema de la amplia libertad de configuración del Legislador en la materia, cabe destacar que la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado sobre el margen de configuración que le compete al Legislador para determinar la organización de los servicios de salud, y para crear, modificar u organizar nuevas formas de entidades descentralizadas, como lo son las empresas sociales del Estado, y establecer su estructura orgánica. En este sentido, la organización de los servicios de salud, de manera descentralizada, es una materia que compete al Legislador, quien goza de un amplio margen de configuración en este ámbito, no obstante lo cual dicha facultad se encuentra limitada por el respeto a las diversas cláusulas de derechos fundamentales, al igual que por principios constitucionales que orientan la prestación del servicio público de salud, tales como eficiencia, eficacia, universalidad y solidaridad, entre otros. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional se ha referido a la amplia libertad de configuración del Legislador para la regulación de las ESE, materia en la cual ha concluido que el Legislador puede determinar, con amplia discrecionalidad, la forma como se organizarán y funcionarán las Empresas Sociales del Estado, de manera que puede fijar los requisitos para su creación, estructura, órganos de dirección, ejecución y control, transformación, régimen contractual y disciplinario, categorización y causales de disolución y liquidación.

EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO-Régimen legal

SERVIDORES PUBLICOS VINCULADOS A LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO-Régimen laboral

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-Prestación por particulares en condiciones de libre competencia

La Corte se ha pronunciado respecto del modelo de concurrencia privada para la prestación del servicio de salud, en condiciones de libre competencia, establecido en la Constitución de 1991, reiterando "la posibilidad de que los particulares concurren en la prestación del servicio de salud no es incompatible con su carácter de interés público y su finalidad eminentemente social, pese a que se trata de sujetos que actúan motivados por intereses privados, que también gozan de la protección de la Constitución.

EJERCICIO DE LA LIBERTAD ECONOMICA Y DE LA LIBRE COMPETENCIA EN MATERIA DE SALUD-Límites constitucionales

El ejercicio de la libertad económica y de la libre competencia en materia de salud, tiene claros límites constitucionales que se derivan del carácter fundamental de este derecho y de la competencia y responsabilidad del Estado en la vigilancia y control sobre esta prestación, de manera que la libre competencia en el ámbito de la salud "sólo puede darse dentro del ámbito que el legislador haya previsto para el efecto, y respetando los límites fijados por las rigurosas condiciones de regulación, vigilancia y control que se derivan de la responsabilidad constitucional que el Estado tiene en este sector social. Dicha intervención es mucho más intensa precisamente cuando se abre la posibilidad de que a la prestación de los servicios públicos concurren

los particulares. Así mismo, ha advertido que dicha concurrencia solo puede llevarse a cabo bajo la premisa de la garantía de la calidad del servicio y de su efectiva prestación, y que para garantizar este cumplimiento la intervención del Estado en la prestación del servicio público de salud, es intensa, se funda en el modelo del Estado Social de Derecho y se orienta a la preservación de la confianza pública.

SERVICIO PUBLICO DE SALUD-Prestación por particulares

INTERVENCION DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE SALUD-Carácter intenso

PRESTACION DEL SERVICIO PUBLICO DE SALUD-Sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación

DERECHO AL TRABAJO-Protección en todas sus modalidades

La jurisprudencia de esta Corte ha protegido en innumerables oportunidades el derecho al trabajo en sus distintas modalidades, reiterando la amplia garantía y el reconocimiento que le ofrece el marco de la Carta Política de 1991. En este sentido, ha reconocido que (i) este derecho implica no solo la defensa de los trabajadores dependientes sino de los independientes; (ii) que es un mecanismo no solo para asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad; (iii) que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares –arts. 53 y 54 C.P.–, los trabajadores al servicio del Estado –arts.122 a 125 C.P.–, como también a la empresa y al empresario –art.333–; (iv) que la Constitución protege todas las modalidades de empleo lícito; y (v) que la regulación de las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacerlos efectivos le corresponde al Legislador, quien goza de un amplio margen para ello, dentro del marco y parámetros fijados por la Constitución Política, de manera que en todo caso debe respetar las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores. Al proteger las distintas modalidades de trabajo la jurisprudencia constitucional le ha reconocido una mayor protección constitucional de carácter general al empleo derivado del vínculo laboral tanto con los particulares como con el Estado, protección que se evidencia en numerosas disposiciones superiores, como los artículos 25, 26, 39, 40 num.7, 48 y 49, 53 y 54, 55 y 56, 60, 64, los artículos 122 y 125, y los artículos 215, 334 y 336 de la Carta Política, protección que genera un menor margen de libertad configurativa para el Legislador, en cuanto debe respetar condiciones laborales mínimas, así como la garantía de unas condiciones mínimas del contrato de trabajo con el fin de evitar los posibles abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y de la justicia. Así, la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que la regulación por parte del Legislador debe en todo caso respetar los derechos mínimos y básicos de los trabajadores, y por tanto "no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales.

VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO-Especial protección constitucional/DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS-Reglas constitucionales para su protección

La jurisprudencia de esta Corte ha resaltado la especial protección constitucional para la vinculación laboral con el Estado, en cuanto la Constitución ha consagrado normas especiales orientadas a la garantía de los derechos de los servidores públicos, conjuntamente con la defensa de los intereses generales. Como reglas que protegen este tipo específico de relación laboral de los servidores públicos, se han destacado, entre otras, que: "i) el ingreso y ascenso a los cargos públicos se logra, por regla general, por concurso público en el que se miden los méritos y calidades de los aspirantes (artículo 125 superior), ii) la permanencia y el retiro de la

función pública en los cargos de carrera esta regida por el principio de estabilidad en el empleo porque su desvinculación podrá efectuarse por calificación no satisfactoria en el desempeño del mismo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley (artículo 125 de la Constitución), iii) el desempeño de funciones públicas se hará, por regla general, mediante el empleo público que debe aparecer en las respectivas plantas de personal de las entidades públicas (artículo 123 de la Carta), iv) el cargo público remunerado debe tener tres requisitos: funciones detalladas en la ley y el reglamento, consagración en la planta de personal y partida presupuestal que prevea sus emolumentos (artículo 122 de la Constitución), v) por el ejercicio del cargo o de las funciones públicas, existe responsabilidad especial que será regulada por la ley (artículos 6° y 124 superiores) y, vi) para el ingreso y ejercicio de los cargos públicos existen requisitos, calidades y condiciones previstas en la ley que limitan el derecho de acceso al empleo público (artículos 122, 126, 127, 128 y 129 de la Constitución, entre otros)". El respeto de estas reglas, que constituyen criterios imperativos, limitan no solo al Legislador en su labor de regulación legal de la materia, sino también a las autoridades administrativas en relación con la vinculación, permanencia y retiro del servicio público de conformidad con la Constitución Política.

RELACION LABORAL ORDINARIA Y VINCULACION CONTRACTUAL CON EL ESTADO-Diferencias en el tratamiento constitucional

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y CONTRATO DE TRABAJO-Diferencias

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES-Aplicación al momento de determinar el tipo de contrato/CONTRATO REALIDAD-Eficacia

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Condicioness para su validez

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Prohibición para desempeñar funciones propias o permanentes de las entidades de la administración pública/RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA-Criterios para determinar la función de carácter permanente/RELACION LABORAL Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Criterios que delimitan y definen los conceptos y sus elementos

Corte ha sostenido que la administración no puede suscribir contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones de carácter permanente de la administración, pues para ese efecto debe crear los cargos requeridos en la respectiva planta de personal. Acerca del esclarecimiento de qué constituye una función permanente, la jurisprudencia constitucional ha precisado los criterios para determinarla, los cuales se refieren (i) al criterio funcional, que hace alusión a "la ejecución de funciones que se refieren al ejercicio ordinario de las labores constitucionales y legalmente asignadas a la entidad pública (artículo 121 de la Constitución)"; (ii) al criterio de igualdad, esto es, cuando "las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad y, además se cumplen los tres elementos de la relación laboral"; (iii) al criterio temporal o de habitualidad, si "las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual"; (iv) al criterio de excepcionalidad, si "la tarea acordada corresponde a "actividades nuevas" y éstas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados o de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario redistribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta"; y (v) al criterio de continuidad, si "la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de

la administración, en otras palabras, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral".

PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA RELACION LABORAL, PROTECCION DE LA VINCULACION LABORAL CON EL ESTADO Y DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y APLICACION DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMA-Obliga a los empleadores del sector privado y público a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios sean utilizados como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general/INTERMEDIACION LABORAL, DESLABORIZACION Y TERCERIZACION-Prohibiciones legales para la protección del derecho al trabajo y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma.

La jurisprudencia de esta Corte ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, obliga tanto a los particulares o empleadores del sector privado, como a todas las autoridades públicas o empleadores del sector público, a respetar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios sean utilizadas como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general, de manera que deben ser obligados a responder jurídica y socialmente por la burla de la relación laboral. A este respecto, ha mencionado que corresponde tanto a los jueces, pero también a los empleadores, como a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, velar por la efectividad de las normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, de manera que se garantice la protección de la relación laboral y se evite la burla de los derechos derivados de la misma

POTESTAD DE CONTRATACION OTORGADA A LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO PARA OPERAR MEDIANTE TERCEROS-Condiciones de habilitación conforme al sistema obligatorio de garantía en calidad

PROTECCION DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y ESPECIAL PROTECCION AL VINCULO LABORAL CON EL ESTADO-Reglas jurisprudenciales

La Sala reitera las reglas jurisprudenciales en relación con la protección del derecho fundamental al trabajo y la especial protección al vínculo laboral con entidades del Estado, y por tanto, en relación con los límites planteados a la potestad de contratación de las entidades estatales cuando se trata de funciones permanentes o propias de entidades estatales: (i) El reconocimiento y protección del derecho al trabajo como derecho fundamental por los artículos 25 y 53 de la Carta, y de los derechos de los servidores públicos por los artículos 123 y 125 Superiores. (ii) La Constitución y la jurisprudencia constitucional protegen las diferentes modalidades de trabajo, y han reconocido una especial protección constitucional a la vinculación laboral con el Estado, ya que la Carta Política ha consagrado normas especiales orientadas a la garantía de los derechos de los servidores públicos. (iii) El Legislador cuenta con un amplio margen de configuración para la regulación de la prestación del servicio de salud y para la estructuración de las Empresas Sociales del Estado destinadas a dicha finalidad, lo cual incluye el tema de la contratación por parte de estas entidades. No obstante lo anterior, dicha amplitud de configuración normativa encuentra claros límites en los principios, valores y derechos constitucionales, de manera que no puede desconocer ni vulnerar las normas sobre el derecho al trabajo, la protección a la vinculación laboral con el Estado, la protección de los servidores públicos, ni los límites constitucionales y legales, y de la jurisprudencia de esta Corte, a la contratación por parte de las entidades del Estado. (iv) De la protección constitucional del derecho al trabajo y del vínculo laboral con las entidades del

Estado se deriva una regla general relativa al acceso a la función pública mediante la ocupación de un cargo o empleo que constituya una relación laboral. De esta manera, el contrato de prestación de servicios debe ser excepcional, como modalidad de trabajo con el Estado que solo se justifica constitucionalmente si es concebido como un instrumento temporal y excepcional, para atender funciones ocasionales y no funciones permanentes o propias de la entidad, o que siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieran conocimientos especializados. (v) El respeto de estas reglas constitucionales constituyen criterios imperativos que limitan no solo al Legislador en su labor de regulación legal de la materia, sino también a las autoridades administrativas en relación con la vinculación, permanencia y retiro del servicio público de conformidad con la Constitución. (vi) La jurisprudencia constitucional ha puesto de relieve importantes diferencias constitucionales entre el contrato laboral y el contrato de prestación de servicios, y ha determinando los criterios para el reconocimiento de una u otra forma de contratación, de tal manera que estas dos formas no pueden ser de ninguna manera asimilables debido a sus alcances y finalidades disímiles, ni puede utilizarse el contrato de prestación de servicios para disimular u ocultar verdaderas relaciones laborales, ni para fomentar procesos de deslaboralización. En este sentido, la jurisprudencia de esta Corte ha advertido sobre los graves riesgos constitucionales que implica la distorsión del contrato de prestación de servicios y su utilización fáctica indebida para reemplazar o disfrazar verdaderas relaciones laborales. (vii) La jurisprudencia de esta Corte ha insistido en la garantía del principio de prevalencia de la realidad sustancial sobre la forma al momento de determinar el tipo de contrato realmente existente, de conformidad con el artículo 53 Superior. En consecuencia, si se llegan a constatar los elementos materiales para que exista una relación de trabajo, se debe determinar y declarar el vínculo laboral independientemente del nombre o forma que las partes le hayan otorgado al contrato. (viii) En cuanto a los límites fijados a la contratación estatal en pro de la defensa del derecho al trabajo, de los derechos de los servidores públicos y de los principios que informan la administración pública, la jurisprudencia constitucional ha establecido que los contratos de prestación de servicios son válidos constitucionalmente, siempre y cuando (a) no se trate de funciones propias y permanentes de la entidad; (b) no puedan ser realizadas por el personal de planta, y que (c) requieran de conocimientos especializados. (ix) Respecto de la determinación de lo que constituye función permanente en una entidad, la Corte ha fijado para su reconocimiento los criterios (a) funcional, (b) temporal o de habitualidad, (c) de excepcionalidad, y (d) de continuidad. (x) La jurisprudencia ha insistido en la regla según la cual, para el ejercicio de funciones de carácter permanente en la administración pública, no pueden celebrarse contratos de prestación de servicios, porque para ese efecto deben crearse los empleos requeridos. Por tanto, la Sala reitera la prohibición de vincular mediante contratos de prestación de servicios a personas para desempeñar funciones propias o permanentes de las entidades de la administración pública, regla que se deriva directamente de los artículos 25, 53, 122 y 125 de la Constitución. (xi) La prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios cuando se trata de desempeñar funciones permanentes en la administración, tiene como finalidad, la protección del derecho al trabajo, la garantía de los derechos de los trabajadores y de los servidores públicos, y el impedir que los nominadores desconozcan los principios que rigen la función pública. En armonía con lo anterior, la regla general es que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos. (xii) En armonía con lo expuesto, la Corte ha reiterado la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que puedan utilizar figuras legalmente válidas, como el contrato de prestación de servicios, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual o falsear la verdadera relación de trabajo. (xiii) Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha advertido, especialmente a las autoridades administrativas y a los empleadores del sector público, pero también a los particulares y empleadores del sector privado, sobre el necesario respeto a la prohibición derivada de las normas constitucionales –art.25, 53, 123 y 125 Superiores-, de contratar a través de contrato de prestación de servicios, funciones permanentes y propias del objeto de las entidades públicas o privadas, ya que esta práctica desfigura el concepto de contrato, constituye una burla para los derechos laborales de los trabajadores, fomenta

*procesos de deslaborización, incumplimiento que acarrea graves consecuencias administrativas y penales.
(xiv) En síntesis, la jurisprudencia de esta Corte ha enfatizado en (a) la protección del derecho fundamental al trabajo; (b) la protección especial de la vinculación con el Estado; (c) la garantía de los derechos laborales de los servidores públicos; (d) la regla general de vinculación laboral para el desarrollo de las funciones permanentes o propias de las entidades públicas; (e) la prohibición de contratación de prestación de servicios, cuando se trate de funciones permanentes o propias de administración; y (e) por tanto, la prohibición de utilizar figuras jurídicas constitucionales y legales para la desviación de poder en la contratación pública, el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales o el fomento de procesos de deslaborización.*

POTESTAD DE CONTRATACION OTORGADA A LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO PARA OPERAR MEDIANTE TERCEROS-Sustento constitucional parcial

CONTRATACION PUBLICA DE PRESTACION DE SERVICIOS-Exhortación a las autoridades administrativas y empleadores del sector público y privado, la necesidad de respeto del vínculo laboral para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de las entidades contratantes

Referencia: expediente D-8666

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011 por medio de la cual se reforma el Sistema de Seguridad Social en Salud

Actor: Yesid Hernan Camacho Jimenez

Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá D.C., siete (7) de marzo de dos mil doce (2012)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto Ley 267 de 1991, ha proferido la presente Sentencia.

(...)"

Los fallos antes citados, no conducen a la necesidad de tener que entrar a la realización del proceso de formalización del empleo, ya que estamos obligados a cumplir con ese deber legal al presentar la ESE un alto número de vinculaciones bajo la modalidad de prestación de servicios; convirtiéndose en una herramienta positiva, para poder adelantar el proceso, son abundantes, las decisiones que se tienen sobre la materia y por ende, se puede considerar que en cada una de las decisiones citadas se encontrara la argumentación legal, constitucional y jurisprudencial, suficiente, para sustentar esta estudio.

Decreto Ley 111 de 1996 y Decreto – Ley 115 de 1996; En sentido contrario encontramos al desarrollo jurisprudencial, sobre la desnaturalización del contrato de prestación de servicios; tenemos que se oponen a un proceso integral de formalización del empleo, el tema presupuestal, toda vez que en el sector público, todo gasto debe contar, con la correspondiente disponibilidad presupuestal, para poder realizarse, situación que impone la implementación de una estrategia, para que el proceso, puede generar espacios para que se cumpla; de contrario, entraríamos nuevamente en la disyuntiva y necesidad de acudir al contrato de prestación de servicios, como modo, de resolver la necesidad de desarrollar las actividades misionales, que no serían posible, con la sola planta global de cargos, con la cual cuanta actualmente la institución. Generando con ello, la violación al marco legal antes anunciado.

Para nuestro caso concreto, se hará necesario, que se definan que se debe Agregar, suprimió o cambió funciones, obligaciones, productos o servicios.

- El incremento en la carga laboral que conllevó a el posible desgaste excesivo a los empleados o trabajadores, aumento de posibilidades en las fallas del servicio, aumento de los riesgos misionales y administrativos y consecuentemente acciones en contra de la entidad.

La ESE, no ha sido objeto de reciente reestructuración. Por lo que no nos detendremos en este punto.

1.2.1.3. Análisis de casos de éxito: en este contexto, se puede afirmar que el proceso de formalización del empleo es un bum actual, en el sector público; a pesar de que el Ministerio de Trabajo y la Protección Social, han venido realizando esfuerzos inmensos en el paso sobre este tema, no son muchas las experiencias y por ello, nos enfrentaremos a un gran reto.

Sin embargo, en el sector privada, se ha adelantado algo, para lo cual se presente la siguiente información del cariba:

Cuadro 3. Países analizados en las experiencias de formalización
(Resultados expresados en variaciones de puntos porcentuales)

Países	Indicador	Periodo	Resultados
Argentina	Empleo asalariado no registrado	2003 - 2012	↓ 14,5
Brasil	Empleo informal (% empleo total)	2002 - 2012	↓ 13,9
Ecuador	Empleo informal (% empleo total)	2009 - 2012	↓ 10,8
Jamaica	Empleo informal (% empleo total)	2008 - 2012	↓ 3,1
México	Empleo informal (% empleo total)	2010 - 2013	↓ 0,7
Paraguay	Empleo informal (% empleo total)	2001 - 2011	↓ 5,8
Perú	Empleo informal (% empleo total)	2004 - 2012	↓ 6,6
Colombia	Empleo informal (% empleo total)	2009 - 2012	↓ 2,3
R. Dominicana	Empleo informal urbano	2005 - 2010	↓ 10,7
Uruguay	Empleo sin registro en Seguridad Social	2004 - 2012	↓ 15,1

Fuente: Elaboración propia en base a Notas Forlas

Fuente: [International Labour Organization https://www.ilo.org/documents/wcms_24561](https://www.ilo.org/documents/wcms_24561)

Análisis de fuentes externas: si viene es recomendable acudir a las fuentes externas para justificar o soportar la necesidad de llevar el proceso para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, es evidente que estamos frente a un compromiso de orden legal y por ende es inexcusable, en todo caso, en cada fallo judicial, se emite no solo contra la ESE sino, a todas las entidades de orden público, sobre el reconocimiento del contrato realidad, es una fuente externa valida; igual los diferentes requerimientos del ministerio del Trabajo y seguridad social, donde se exige el cumplimiento del proceso de formalización del empleo en la entidad.

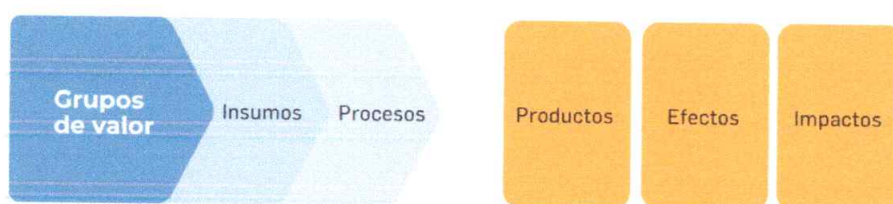
Análisis de contexto interno: En este punto, la entidad debe revisar las competencias administrativas sobre las que ejerce su misionalidad, ejecuta funciones, lleva a cabo procesos productivos y entrega bienes y servicios a corto, mediano y largo plazo asociados a las diferentes políticas públicas a las que aporta. La extensión de este análisis no podrá superar cinco páginas.

Cadena de valor: resultados Cada entidad tiene un ciclo de gestión asociado a su misionalidad y su naturaleza jurídica, que se puede expresar en términos de la cadena de resultados de los productos o servicios que entrega, y los efectos e impactos que se generan por esa intervención constante. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en su documento Construyendo gobiernos efectivos (2015), estos resultados se entienden así:

Producto: distribución, consumo y uso de bienes y servicios por parte de la población.

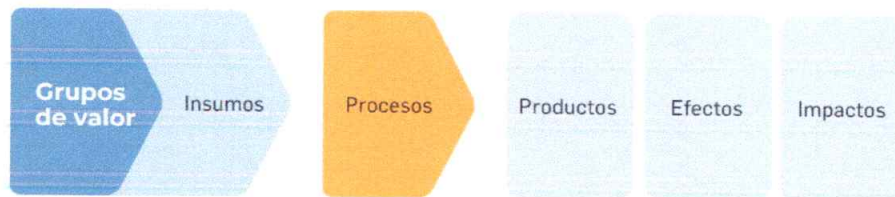
Efecto: cambios a corto y mediano plazo en el comportamiento o estado de los beneficiarios después de recibir los bienes o servicios.

Impacto: impacto o cambio a mediano y largo plazo en las condiciones de vida de la población objetivo. Hecha la identificación y el análisis de estos elementos de la cadena de resultados nos permitirá a la ESE aclarar cómo su operación responde a las diferentes políticas públicas a su cargo.



Cadena de valor: Mediante estos procesos podemos entender cómo la operación de la entidad tiene sentido en su quehacer diario, al analizar la ejecución de los procesos que hacen posible la entrega de bienes y servicios públicos, acudimos a los datos históricos de comportamiento de estos procesos o a un análisis estadístico, de la ESE, identificando el tiempo invertido y los costos de dicha operación.

será posible un ejercicio de fortalecimiento institucional enfocado en
la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.



La extensión de este análisis no podrá superar diez páginas.

Revisado el marco estratégico vigente, se encuentra que es coherente con la cadena de valor previamente analizada desde los resultados y los procesos y, así mismo, la relación con las actuales metas de los planes, programas, políticas y proyectos. En el documento deberá simplemente hacerse referencia a la relación de las metas con los resultados descritos en la cadena de valor.

Al Analizar capacidades En este punto, la entidad encuentra que posee las capacidades en términos de tecnología, presupuesto, estructura organizacional y talento humano con el fin de lograr un proceso de fortalecimiento institucional para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. Para este efecto, debe identificamos las siguientes:

- Contamos con una infraestructura nueva, que permite, no solo contar con los espacios para el desarrollo de las actividades, tareas, competencias laborales y objetivos que debe cumplir cada uno.
- Tenemos una venta de servicios, en modalidad cápita, que genera un flujo fijo y permanente de recursos
- Contamos con una población a atender en la población de aproximadamente 34.000, con lo cual generamos la tranquilidad y cumplir con el deber misional que tiene la ESE.
- Que, para poder atender esa población, se hace necesario, contar, de manera segura, fija y permanente, con el talento humano, necesario, que permita cubrir las metas y cobertura de indicadores, que generen las condiciones de salud que procura y que buscamos para nuestra población tres capacidades básicas que respaldan toda la operación de la entidad.

a. Tecnológicas La entidad cuenta con sus condiciones tecnológicas actuales y cómo su arquitectura interna que soporta la ejecución de los procesos lo que hace posible la entrega de productos y servicios.

b. Presupuestales En este renglón, se realiza aun un análisis de las diferentes fuentes de recursos que financian la operación corriente, como lo la venta den servicios, y el arrendamiento de inmuebles.

En todo caso, se establece la posibilidad de la implementación de las posibilidades de financiamiento de plantas temporales, como estrategia del proceso de transitorio de formalización.

c. Estructura organizacional La entidad deberá analizar la coherencia de los procesos actuales y la estructura organizacional con la que cuenta para ejecutarlos y entregar productos y servicios. Para ello, deberá analizar cuatro variables:

- División del trabajo: ¿Qué tan alto o bajo es el nivel de especialización de la estructura? Se manejan servicios de salud de baja complejidad.
- Departamentalización ¿Qué tan homogénea o heterogénea es la base de la estructura? Es una estructura homogénea, se cuenta con una planta glogal, conocida como nomina plana.
- Tramo de control ¿Qué tan estrecho o amplio es el número de tramos de control que existen en la estructura? Presentan deficiencia, en este aspecto,
- Autoridad ¿Qué tan centralizado o descentralizado es el nivel de delegación en la estructura? El nivel es altamente centralizado; no hay posibilidad de delegación, por cuanto no se cuenta en la planta global de cargos, con el nivel asesor (excepto control interno), ejecutivo.

d. Talento humano La entidad deberá analizar las capacidades para ejecutar los procesos y la entrega de productos y servicios de su talento humano. Para ello deberá identificar:

- Planta actual: Se anexa cuadro y manual de funciones y competencias laborales.
 - Caracterizada por tipos de vinculación, denominaciones, grados, situación administrativa, nivel jerárquico, costo total anual nominal de las últimas tres vigencias y procesos asociados a sus funciones.
 - Contratos de prestación de servicios:
 - Caracterizados por tipos de vinculación
 - N.º de personas naturales con contratos de prestación de servicios vigentes. → N.º de personas vinculadas a los contratos vigentes suscritos con personas jurídicas que prestan servicios profesionales.
 - N.º de personas vinculadas con contratos o convenios de cooperación internacional.
 - Tercerizados.

- Fuente de financiación, costo total anual nominal de las últimas tres vigencias y procesos asociados a sus obligaciones contractuales.
 - Identificación de brechas de capital humano:
 - Cuál es la brecha entre el talento humano con el que la entidad cuenta frente al que requiere para entregar mejores productos y servicios.
 - Análisis ocupacional y funcional:
 - En relación con los procesos identificados de la cadena de valor. Esta información analizada en su conjunto ha sido de vital importancia para identificar en qué procesos se hace más visible la vocación de permanencia y la necesidad de talento humano cualificado para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. La extensión de este análisis no podrá superar quince páginas, incluidos cuadros anexos.

Diseño de la propuesta En esta parte del documento técnico se debe presentar la propuesta de fortalecimiento institucional para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad. Para ello incluirá:

Propuesta de ajuste a la cadena de valor: resultados La entidad podrá presentar una propuesta de ajuste a los resultados de su cadena de valor, siempre y cuando guarde coherencia con el análisis del marco estratégico realizado y los elementos de política pública a las que responde.

Propuesta de ajuste a la cadena de valor: procesos La entidad podrá presentar una propuesta de ajuste a los procesos operativos de su cadena de valor, siempre y cuando guarde coherencia con el análisis de entrega de productos y servicios realizado previamente.

Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades Para la mejora en la entrega de productos y servicios, la entidad podrá presentar una propuesta de fortalecimiento y desarrollo de las siguientes capacidades:

- a. **Tecnológicas** Confirmar o ajustar de la estrategia de transformación digital de la entidad asociada a la eficiencia de los procesos y a la entrega de productos y servicios. Esto incluye trámites digitales.
- b. **Presupuestales** Identificar y describir las alternativas de financiamiento para mejorar la operación de la entidad a costo cero.

c. Estructura organizacional Confirmar o ajustar la estructura organizacional vigente para mejorar la actual división del trabajo, el nivel de departamentalización, la cantidad de tramos de control y el nivel de autoridad existente. Esta propuesta puede incluir la supresión, fusión o creación de los diferentes niveles existentes.

d. Talento humano La ESE igualmente deberá establecer procesos de disminución de brechas de capital humano, mejora de los perfiles ocupacionales y funcionales y, con base en esto, plantear la creación de plantas temporales durante un periodo de transición que permita el fortalecimiento progresivo de capacidades con miras a la cualificación del empleo público y el eventual achatamiento de escalas salariales.
Código

Dicho periodo de transición dependerá de cada caso particular y deberá ser evaluado periódicamente de manera conjunta por este Departamento y la respectiva entidad.

Esto deberá incluir la propuesta de ajuste al manual específico de funciones y competencias laborales, cualificando el empleo público.

1.4. Presentar el estudio técnico La ESE Hospital San Roque de el Copey, Cesar, presentará este documento final como un estudio técnico de acuerdo con la estructura y extensión anteriormente señalados. Además, deberá redactar los proyectos de actos administrativos que conlleven a las modificaciones planteadas y anexarlos al estudio técnico junto con las memorias justificativas, si son necesarias.

3.2.8. CONSTRUCCIÓN DE UN DOCUMENTO TÉCNICO PARA LA ESTUDIO DE CARGA LABORAL

El Estudio de Cargas Trabajo²³ se entiende como: el conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, que permite determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a cada institución.

²² Departamento Administrativo de la Función Pública. *Guía medición de cargas de trabajo. Entidades Públicas.* Bogotá D.C. DAFP, 2002. Pág. 7.

²³ El marco legal sobre el cual se sustenta un estudio de cargas de trabajo esta reglado por el artículo 41 de la ley 443 de 1998; artículo 54 de la ley 489 de 1998, numeral 16 del artículo 89 de la Constitución Política; artículo 148 del decreto 1572 de 1998; artículo 7 y 9 del decreto 2504 de 1998.

Medir los tiempos de trabajo requeridos para la gestión pública, determinar tiempos estándar para medir todas las tareas o trabajos de una dependencia y establecer la dimensión óptima de una dependencia en función de su carga de trabajo, constituyen los objetivos específicos sobre los cuales se enmarca un estudio de cargas de trabajo.

Con base en los procesos definidos, se procede a realizar el estudio de cargas de trabajo que nos permite determinar las necesidades de personal (en cantidad y calidad) de cada dependencia de la institución.

Del resultado de los perfiles y las cargas de trabajo podrá entonces efectuarse el análisis identificando si existe déficit o excedente de empleos en relación con la planta de personal actual y la verificación de los perfiles de los empleos de la misma.

Para la medición de cargas de trabajo se requiere haber identificado los procesos asignados a cada una de las dependencias de la estructura propuesta. La medición de cargas de trabajo es una parte esencial dentro de la disciplina del estudio del trabajo que se requiere en una reforma organizacional, pero previamente a la medición, es necesario tener en cuenta:

Identificar los productos, procesos, actividades y procedimientos que requiere la Institución en cada dependencia.

- Hacer el análisis de la organización o estructura de la entidad u organismo acorde con la normatividad vigente.

3.3. MARCO GEOGRÁFICO

Su sede principal se encuentra ubicada en la Carrera 21 No.- 16 - 73 Barrio Las Delicias, Copey; Cesar; cuenta con una infraestructura habilitada construida en un predio de 20.000 m² aproximadamente, con área de construcción de 3000 m² en promedio.

La estructura del ESE cumple con los lineamientos del Ministerio de Salud, ha sido verificada por la Secretaria de Salud del Departamento del Cesar, y hace parte de la red institucional para la prestación de servicios de salud.

En la actualidad cuenta con 12 y con una capacidad instalada distribuyó así:

CAPACIDAD INSTALADA:

CAMAS HOSPITALARIAS: Doce (12).

- Camas para adultos: Seis (6)
- Camas pediátricas: Tres (3)
- Camas obstétricas: Tres (3)

SALA DE PARTOS: Una (1)

- Camas para la atención de parto dos (2)
- Camillas de recuperación dos (2).

Se realizan procedimientos de: Atención de partos de bajo riesgo obstétrico.

Presta servicios en los Puestos de Salud de los corregimientos de Caracolicito y Chimila.

Figura 1
Sede Principal



Fuente: [Hospital San Roque de Copey](https://www.esehospital-copeycesar.gov.co)
<https://www.esehospital-copeycesar.gov.co>

Figura 2
Municipio de del Copey Cesar

Fuente: [Satellites Pro](https://satellites.pro)
<https://satellites.pro> > ... > Región de Cesar



3.4. MARCO NORMATIVO

El artículo 228 del Decreto 019 de 2012, señaló:

“ARTÍCULO 228. REFORMAS DE PLANTA DE PERSONAL. Modifíquese el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

"Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.”

La Ley 443 de 1998 en su artículo 41., ya señalaba: **Reforma de plantas de personal.** Con el fin de garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera, las reformas de planta de personal de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que impliquen supresión de empleos de carrera, deberán motivarse expresamente y fundarse en:

1. Necesidades del servicio.
2. Razones de modernización de la administración.
3. Basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas instituciones.

La LEY 1429 DE 2010 (diciembre 29) “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”. Artículo 1°. La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse,

La Ley 489 de 1998 en su artículo 54 señala: “Con el objeto de modificar, esto es, variar, transformar o renovar la organización o estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, las disposiciones aplicables se dictarán por el Presidente de la República conforme a las previsiones del numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a los siguientes principios y reglas generales:

m) Deberán suprimirse o fusionarse los empleos que no sean necesarios y distribuirse o suprimirse las funciones específicas que ellos desarrollaban. En tal caso, se procederá conforme a las normas laborales administrativas”.

El Decreto 1572 de 1998 en su artículo 148, establece modificaciones a las plantas de personal de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse expresamente y fundarse en las necesidades del servicio o en razones que propendan por la modernización de la institución, las cuales estarán soportadas en estudios técnicos que así lo demuestren”.

Posteriormente el Decreto 2504 de 1998 determinó en su Artículo 7º .., “Modifícase el artículo 149 del Decreto 1572 del 5 de agosto de 1998, el cual quedará así: Artículo 149. Se entiende que la modificación de una planta de personal está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otros, de:

1. Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.
2. Redistribución de funciones y **cargas de trabajo**.

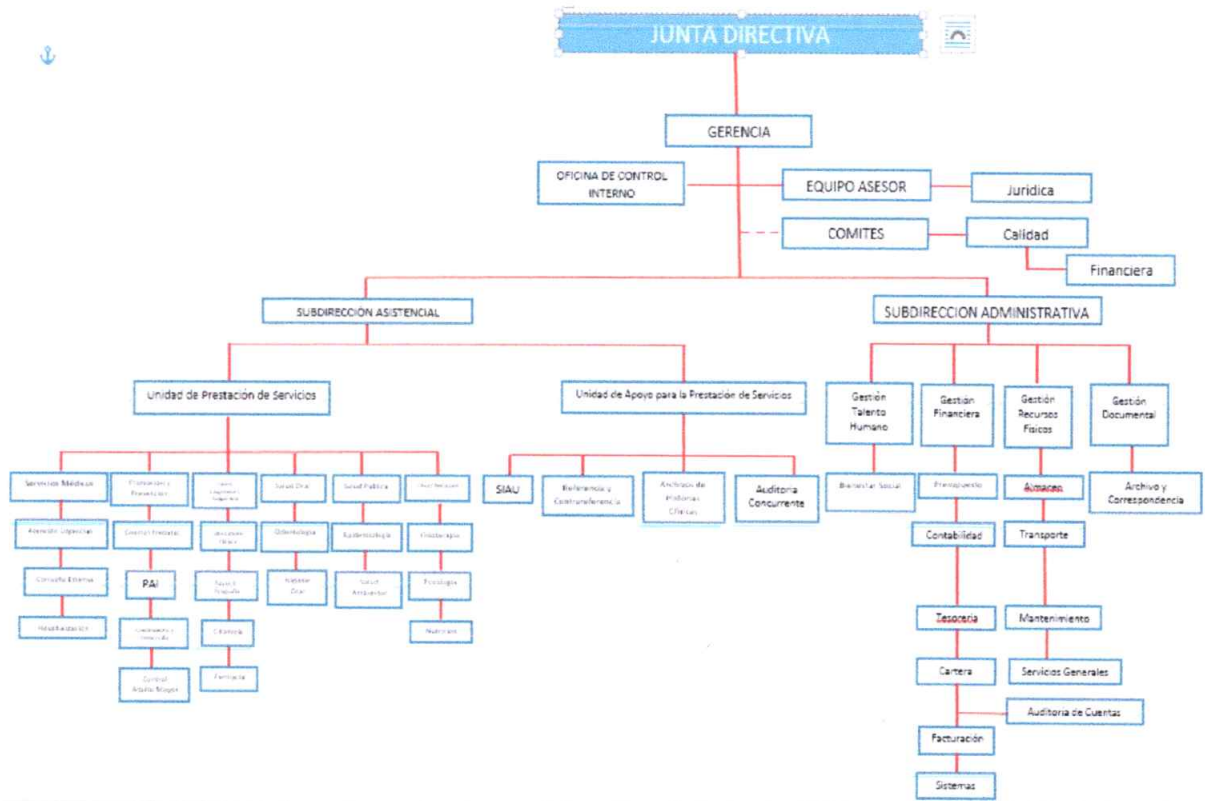
PARÁGRAFO. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general”.

Así mismo, el artículo 9º. Modificó el artículo 154 del Decreto 1572 de 1988, donde se establece que los estudios técnicos deberán estar basados en:

1. Análisis de procesos técnicos misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de servicios.
3. Evaluación de las funciones asignadas y las **Cargas de Trabajo de los Empleos**.

3.5 ORGANIGRAMA E.S.E. HOSPITAL SAN ROQUE DE COPEY

Este está definido por unidades funcionales de acuerdo con los servicios que presta, a partir de una estructura básica.



Fuente: Institución ESE Hospital San Roque

4. METODOLOGÍA

La metodología abordada para la medición de cargas laborales por dependencia exige identificar previamente por unidad administrativa los procesos, entendidos como las etapas secuenciales e independientes orientadas a la consecución de un producto o servicio por medio del cual se contribuye a la satisfacción de una necesidad; los procedimientos definidos como el conjunto de actividades específicas y correlacionadas que se cumplen para el desarrollo de un proceso; y las tareas identificadas como las acciones concretas, observables, medibles y cuantificables que se realizan para dar cumplimiento a un procedimiento.

Para elaborar y diligenciar posteriormente en entrevista directa con el responsable del procedimiento el formato de registro de la información por unidad administrativa, que permitirá establecer la cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes y el tiempo mínimo, promedio, máximo y estándar usando el método de los estándares estadísticos²⁷.

Esto con el propósito de vincular finalmente la información correspondiente al nivel y denominación del empleo relacionado con el cargo específico que debe desarrollar cada tarea identificada de modo que el formato arroje las necesidades de personal organizadas por nivel y cargo. Para lo cual es necesario realizar una revisión de la normatividad de la carrera administrativa, a saber, ley 909 de 2004 y los decretos 770, 2272 y 2539 de 2005 que disponen los niveles y clasificación de los empleos para las instituciones del orden nacional; y la disposición normativa para el sistema específico de carrera administrativa.

La metodología para el levantamiento de cargas de trabajo se encuentra establecida en la "Guía de medición de cargas de trabajo", elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en cumplimiento de su función asesora de orientar a las organizaciones estatales hacia la eficiencia, eficacia y efectividad. En este marco, a continuación, se presenta su descripción y se especifican las técnicas de recolección de información.

²⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Guía de Medición de Cargas de Trabajo: Entidades Públicas*, Bogotá, D.C., DAFP, 2002. Pág. 19.

La Medición de Cargas de Trabajo es una parte esencial dentro de la disciplina del estudio del trabajo que se requiere en una reforma organizacional, pero previamente a la medición, se precisa:

El equipo de trabajo debe elaborar la planilla de registro de información por dependencia según el Formulario No 1, Medición de Cargas de Trabajo por Dependencia, el cual permitirá consolidar la información para poder obtener la Cantidad de Personal Requerido para la Institución (consolidado general) en el Formulario No. 2.

Diligenciamiento de formulario N° 1: Registrar en el encabezamiento del formulario el nombre de la dependencia en la cual se va a realizar la medición de las cargas de trabajo y la fecha en la cual se termina de realizar la medición.

Pasos:

1. Procesos por dependencia: Determinar los procesos para cada uno de los servicios o productos de la dependencia y anótelos en la columna 1 del formulario.
2. Etapa o fase: Determinar para cada proceso las etapas requeridas en su ejecución y regístrelas en la columna 2 del formulario.
3. Tarea: Determinar para cada etapa las tareas necesarias para su logro y escríbalas en la columna 3 del formulario.
4. Nivel y denominación del empleo: Colocar en la columna 4 del formulario, el nivel y la denominación del empleo que debe realizar la tarea.
5. Requisitos de la tarea: Escribir en la columna 5 del formulario los requisitos que debe tener el cargo para la ejecución de la tarea. Si se desea, se puede relacionar la experiencia requerida.
6. Cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes: Registrar en la columna 6 del formulario el número de veces que en promedio se repite la tarea en el mes.
7. Tiempo de trabajo por cada tarea (Tiempo estándar): El tiempo estándar es el tiempo que debe obtener un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. Al tiempo medido de las tareas, se le agrega un tiempo suplementario por fatiga, ruido o temperatura, dependiendo de las condiciones físicas o ambientales del puesto de trabajo.

Para esta actividad debe medir el tiempo de trabajo en horas requeridas para la ejecución de cada tarea descrita en la columna 3, y escribirlo en la columna 7 del Formulario. Para empleos administrativos o de oficina este porcentaje de tiempo suplementario se estima en un 7%.

Las condiciones para la aplicación de estas técnicas son dos:

- Las tareas objeto de estudio deben estar perfectamente identificadas.
- Las tareas han de ser observables y medibles.

Hay varias clases de tiempos estándar, así:

- Estándares Subjetivos: Los establece el responsable de una dependencia, basándose en su experiencia.
- Estándares Estadísticos: Según promedios de períodos anteriores.
- Estándares Técnicos: Fijados como resultado de la aplicación de técnicas especiales.

Para la determinación del Tiempo Estándar por cada tarea, se empleará el siguiente método:

4.1 MÉTODO DE LOS ESTANDARES SUBJETIVOS

Consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

Se solicita a las personas experimentadas en la realización de las tareas, que den un tiempo mínimo, un tiempo promedio y un tiempo máximo para realizar la tarea dentro de un caso normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.

Más que una técnica, es un procedimiento, y puede ser útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde es difícil la aplicación de otras técnicas.

El tiempo resultante para realizar la tarea se calcula con la siguiente fórmula:

$$T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6.$$

Dónde:

T = Tiempo resultante.

T_m = Tiempo mínimo asignado a la tarea.

T_p = Tiempo promedio asignado a la tarea.

T_M = Tiempo máximo asignado a la tarea.

En esta fórmula se le da más ponderación al tiempo promedio (4 veces) para que el tiempo resultante tienda hacia éste, y se divide toda la suma por 6, porque es el promedio de seis tiempos.

II PARTE

RESULTADOS DE ESTUDIOS TECNICOS

5. IDENTIFICACION DE PROCESOS

La norma técnica de calidad en la gestión pública NTCGP 1000:2004 en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6° de la ley 872 de 2003, establece los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de calidad aplicable a la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios, con el propósito de coadyuvar a las organizaciones públicas en el mejoramiento de su desempeño y capacidad de proporcionar productos y servicios que respondan a las necesidades y expectativas de sus clientes.

En este sentido, la orientación de esta norma promueve la adopción de un enfoque basado en los procesos, el cual consiste en “identificar y gestionar, de manera eficaz, numerosas actividades y recursos relacionados entre sí”²⁸. Al respecto, Hernando Mariño Navarrete en su texto *Gerencia de procesos* expone, que la orientación hacia los procesos implica un énfasis en la forma como se realiza el trabajo en la organización, identificando y gestionando los diferentes procesos, en contraste con el énfasis tradicional en qué se produce.

Una de las preocupaciones de los enfoques tradicionales de administración era la de mejorar la efectividad de las organizaciones para entregar bienes y servicios que agregaran valor a los ojos de sus clientes, de acuerdo con el mercado objetivo de la misión y visión que la organización hubiera fijado. No obstante, encontraba que una de las limitaciones más grandes en dicho propósito era “la visión fragmentada de operaciones individuales realizadas por unidades organizacionales específicas en la que se pretendía optimizar las operaciones individuales sin un enfoque holístico de procesos totales”²⁹.

Esto condujo a un énfasis y orientación creciente hacia la importancia de los procesos como responsabilidad esencial de la gerencia para lograr una mayor competitividad de la organización. En este sentido, la Norma Técnica de Calidad en la Gestión pública refiere que una de las mayores ventajas de este enfoque es la oportunidad de control continuo que proporciona sobre los vínculos entre los procesos individuales que hacen parte de un sistema mayor conformado por procesos, así como sobre su combinación e interacción.

²⁸ Norma Técnica De Calidad En La Gestión Pública NTCGP 1000:2004, numeral 1.1.

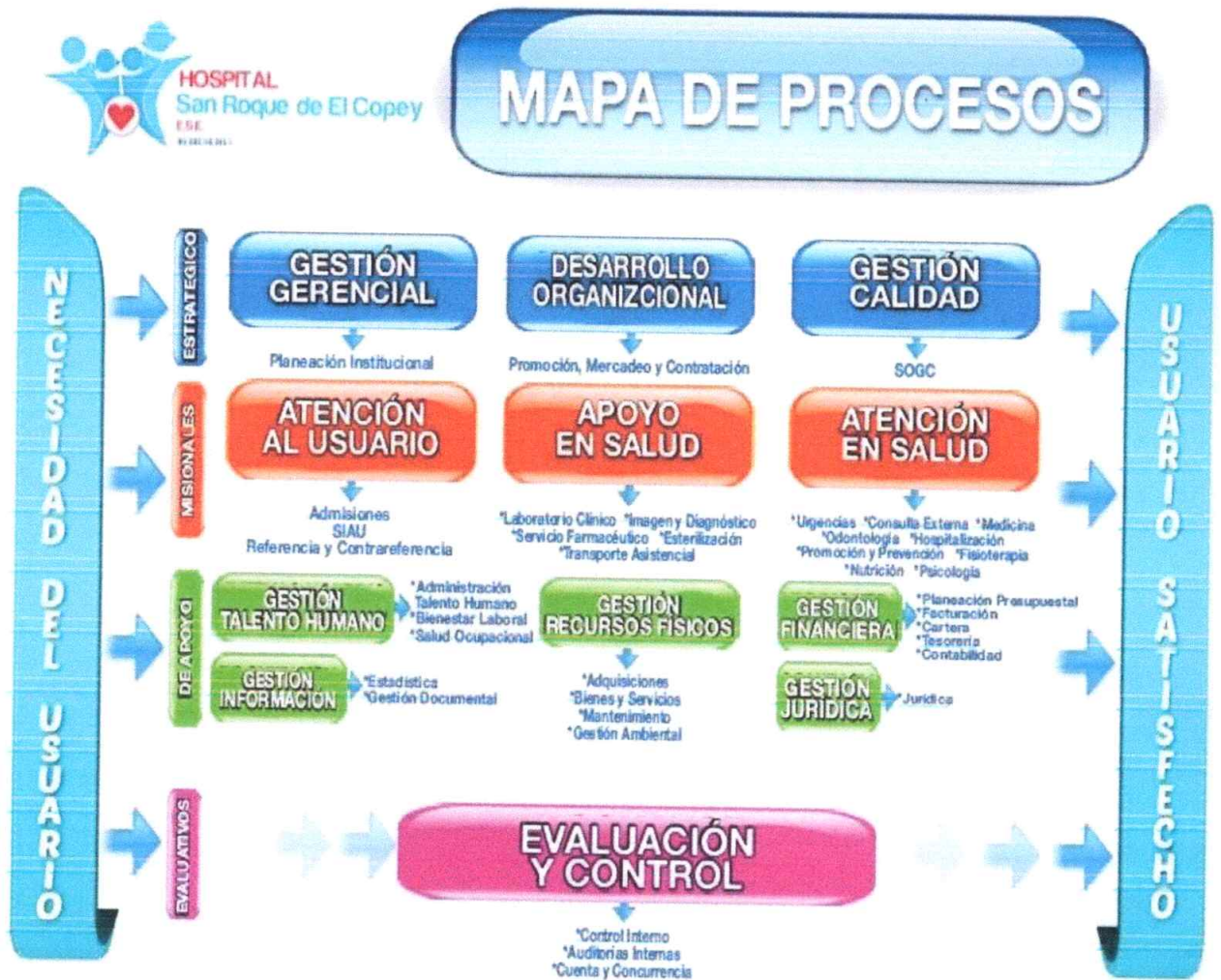
²⁹ Mariño Navarrete, Hernando. *Gerencia de procesos*. Editorial Alfa omega, Bogotá, 2001.

En este marco, el enfoque basado en procesos hace especial énfasis en la importancia de que el aumento de la satisfacción de los clientes y la mejora en el desempeño de las entidades debe ser la motivación para la implementación de un sistema de gestión de calidad en las entidades públicas, puesto que un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

Así, el enfoque basado en procesos establece que toda entidad debe:

- *Identificar los procesos y sus interrelaciones.*
- *Identificar los responsables de su gestión.*
- *Determinar las instancias previas (proveedores) y los destinatarios (clientes) de los procesos.*
- *Conocer el valor agregado de cada proceso.*
- *Implementar mediciones basadas en los procesos, y*
- *Tomar las acciones pertinentes. (Mariño 2001)*

5.1 MAPA DE PROCESOS DE ESE HOSPITAL SAN ROQUE



Fuente: ESE Hospital San Roque de Copey

5.2 CLASIFICACION DE PROCESOS

Atendiendo a la agrupación de procesos establecida en el numeral 3.39 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión pública, la ESE Hospital San Roque definió en su Manual de Calidad, la siguiente clasificación de procesos:

- **Procesos Misionales:** Son la razón de ser de la institución, generan impacto al cliente creando valor para éste, incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad y el cumplimiento de su objetivo social o su razón de ser.
- **Procesos Estratégicos:** son los que determinan las directrices y lineamientos a los procesos misionales, incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la Dirección.
- **Procesos de Apoyo:** son los que dan apoyo a los procesos misionales para que puedan ejecutarse, incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios para los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis, y mejora.
- **Procesos de Evaluación:** incluyen aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia, incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas, y son parte integral de los procesos estratégicos, de soporte y los misionales.

Además, teniendo en cuenta el mejoramiento continuo de los procesos, entendido como "la búsqueda incesante de hacer mejor el trabajo (dado que todo trabajo es un proceso) y elevar la capacidad para entregar mejores bienes y servicios a los clientes de la organización, a fin de satisfacer sus expectativas o necesidades"³¹.

La ESE Hospital San Roque, apropió la metodología del ciclo de mejoramiento PHVA para clasificar los procesos en las etapas del Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Este ciclo es una técnica muy útil para la organización de los procedimientos hacia el mejoramiento constante y la innovación como se presenta a continuación:

³¹ Mariño Navarrete, Hernando. *Gerencia de procesos*. Editorial Alfa omega, Bogotá, 2001.

CLASIFICACIÓN DE PROCESOS LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE

ACCION	CLASIFICACION	PROCESOS	PRODUCTOS Y/O SERVICIOS
PLANEAR	ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> Direccionamiento Estratégico Planificación Institucional. Planeación de Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Desarrollo de la ESE Hospital San Roque. Políticas, planes, programas y proyectos que se desarrollan al interior del Instituto. Presupuesto de Ingresos, Gasto e Inversiones.
		<ul style="list-style-type: none"> Gestión de Mejora 	<ul style="list-style-type: none"> Planes de mejoramiento institucional. Implementación del Sistema de gestión de calidad. Implementación del Modelo estándar de control Interno.
HACER	MISIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de Fijación de interno ESE Hospital San Roque. Resolución de traslado.
		<ul style="list-style-type: none"> Atención Integral 	<ul style="list-style-type: none"> Planes, programas y proyectos de atención. Ruta Integral de Atención de la Salud - RIAS
		<ul style="list-style-type: none"> Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de emergencia institucional Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios - PGI RH
		<ul style="list-style-type: none"> Gestión de Apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional Anticorrupción Planes integrales de PIA
		<ul style="list-style-type: none"> Atención al usuario 	<ul style="list-style-type: none"> Soluciones efectivas y tramitadas a solicitud de los usuarios.
VERIFICAR	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y Análisis de Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de gestión y planes de mejoramiento de los centros de salud y sede central.
		<ul style="list-style-type: none"> Control Interno 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a indicadores y metas definidos en el Plan de Acción de la ESE Hospital San Roque.

ACCION	CLASIFICACION	PROCESOS	PRODUCTOS Y/O SERVICIOS
ACTUAR	APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Contratación y Compras 	<ul style="list-style-type: none"> Adquisición de bienes y servicios ESE Hospital San Roque.
		<ul style="list-style-type: none"> Gestión Jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> Tramite de requerimientos formulados por funcionarios la ESE Hospital San Roque.
		<ul style="list-style-type: none"> Administración de Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Administración, control y ejecución del gasto y la inversión de los recursos financieros de la ESE Hospital San Roque. La adquisición, almacenaje, distribución y custodia de los bienes de la ESE Hospital San Roque. Convocatorias, planes de capacitación currículos y convenios interinstitucionales, panorama de riesgos ocupacionales, programas de bienestar laboral.
		<ul style="list-style-type: none"> Gestión Académica 	<ul style="list-style-type: none"> Formación y capacitación del personal de la ESE Hospital San Roque.
		<ul style="list-style-type: none"> Disciplinario 	<ul style="list-style-type: none"> Investigaciones de posibles irregularidades en que incurran los funcionarios de la ESE Hospital San Roque.

5.3 PROCESOS MISIONALES DE LA ESE

Somos una ESE de primer nivel de complejidad, encargada de satisfacer las necesidades de salud de los usuarios de acuerdo con el perfil epidemiológico, brindando atención integral de baja complejidad con énfasis en promoción y prevención y servicios complementarios con altos niveles de calidad y humanización; apoyados en personal multidisciplinarios y competente e innovación tecnológica que asegure el bienestar de los usuarios, el equilibrio financiero y la rentabilidad social en la institución.

5.4 VALORES CORPORATIVOS

- **Respeto.** Comprendemos las diferencias culturales, religiosas y socioeconómicas de nuestros usuarios y clientes internos, así mismo damos importancia a la privacidad de los usuarios y colaboradores con igualdad sin importar el nivel dentro de la organización.
- **Trabajo en equipo.** Trabajamos de manera conjunta para alcanzar la sinergia y el logro de objetivos organizacionales a través de la comunicación asertiva y cooperación.
- **Compromiso.** Ejecutamos de manera eficaz y efectiva el cumplimiento de nuestras funciones y actividades de forma oportuna y competente para lograr un alto nivel de satisfacción en nuestros clientes internos y externos.
- **Honestidad.** Actuamos, dando a cada uno lo que le corresponde dentro de los procesos y desempeño de la labor, con justicia, equidad y conservación de los recursos de la institución.
- **Responsabilidad.** Buscamos constantemente el cumplimiento de nuestros deberes como funcionarios, encaminados al logro de los objetivos de la organización; de igual manera la institución promueve el cumplimiento de los derechos u obligaciones laborales y el libre desarrollo personal.
- **Transparencia.** Nuestros actos estarán enmarcados en la rectitud y honestidad de los mismos.
- **Lealtad.** A nuestros usuarios e instituciones aliadas a nuestros servicios.

5.5 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Calidad.** Buscamos mejorar permanentemente nuestros servicios desde el punto de vista técnico y humano que garantice mayores índices de satisfacción.
- **Equidad.** Atendemos a las personas, haciendo énfasis a grupos de poblaciones expuestos a mayores riesgos para su salud con el fin de brindarles acciones de promoción y prevención que estén a nuestro alcance.
- **Integridad.** Brindamos atención biopsicosocial al usuario y su familia con servicios de salud de óptima calidad científica, técnica y humana en el marco de los servicios que constituyen nuestro portafolio.
- **Eficiencia.** Buscamos la optimización racional de los recursos administrativos, tecnológicos, financieros y talento humano con criterio de rentabilidad social y económica.
- **Humanización.** Prestaremos servicios de salud de manera integral con calidez y humanismo al usuario y su familia.

5.6 POLITICA DE CALIDAD

El Hospital San Roque, Empresa Social del Estado del Municipio de del Copey, busca con la prestación de servicios en salud de baja complejidad orientados especialmente en la promoción y prevención, solucionar las necesidades y expectativas en salud de nuestros usuarios, trabajando permanentemente en el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios y procesos fundamentados en los principios, valores éticos, calidez y cualificación del talento humano, conforme con los lineamientos, normativos y estándares de calidad.

6. CARACTERIZACION DE PROCESOS

Una vez que los procesos han sido identificados, se describen mediante una caracterización que consiste en la identificación de los rasgos distintivos del proceso y el señalamiento de las características que le son inherentes, permitiendo a los usuarios del sistema clarificar de manera sencilla el accionar de la Entidad y la gestión de sus procesos.

La caracterización de los procesos implica definir de manera detallada su objetivo, alcance, el responsable, las actividades, las entradas, los proveedores, las salidas, los usuarios, los riesgos y controles. Así, la caracterización de procesos se constituye en el bosquejo que permite ver en contexto y de manera integral la esencia de un proceso, frente al aporte que hace al logro de los objetivos institucionales.

En este marco, es necesario desarrollar un análisis de los procesos misionales de Ingreso que permita en primer lugar, identificar si el producto final del proceso satisface las necesidades de la organización pública y de los clientes, dado que si no las cumple se debe suprimir el proceso, y con él los procedimientos y la carga laboral que conlleva. En segundo lugar, determinar el alcance y las interacciones con otros procesos de manera que no haya traslape de actividades o vacíos entre los procesos. Y en tercer lugar, evidenciar los posibles riesgos que impidan el cumplimiento del objetivo del proceso a fin de detectar anomalías en la ejecución del proceso.

7. MEDICION Y ANALISIS DE CARGAS LABORALES

El Estudio de Cargas Trabajo³⁷ se entiende como: el conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, que permite determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a la institución.

La metodología abordada para la medición de cargas laborales por dependencia exige identificar previamente por unidad administrativa los procesos, entendidos como las etapas secuenciales e independientes orientadas a la consecución de un producto o servicio por medio del cual se contribuye a la satisfacción de una necesidad; los procedimientos definidos como el conjunto de actividades específicas y correlacionadas que se cumplen para el desarrollo de un proceso; y las tareas identificadas como las acciones concretas, observables, medibles y cuantificables que se realizan para dar cumplimiento a un procedimiento.

Con base en los procedimientos que describen de forma clara e inconfundible los pasos para iniciar, desarrollar y concluir las actividades secuencialmente establecidas para el desarrollo del proceso misional de Salud, se procederá a realizar la medición de cargas laborales en cada unidad administrativa encargada legalmente del cumplimiento de dicho proceso misional y administrativo.

Así, el equipo de trabajo de levantamiento de cargas laborales de la ESE del cual participo en calidad de agente del contratista elaboró la planilla de registro de información por dependencia según el Formulario de Medición de Cargas de Trabajo propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para diligenciar posteriormente en entrevista directa con el responsable del procedimiento según el cronograma previamente concertado, el formato de registro de la información por unidad administrativa, estableciendo la cantidad promedio de veces que se repite la tarea en el mes y el tiempo mínimo, promedio, máximo y estándar usando el método de los estándares estadísticos³⁸.

³⁷ El marco legal sobre el cual se sustenta un estudio de cargas de trabajo esta reglado por el artículo 41 de la ley 443 de 1998; artículo 54 de la ley 489 de 1998, numeral 16 del artículo 89 de la Constitución Política; artículo 148 del decreto 1572 de 1998; artículo 7 y 9 del decreto 2504 de 1998.

³⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Guía de Medición de Cargas de Trabajo: Entidades Públicas*, Bogotá, D.C., DAFP, 2002. Pág. 19.

Esto con el propósito de vincular finalmente la información correspondiente al nivel y denominación del empleo relacionado con el cargo específico que debe desarrollar cada tarea identificada de modo que el formato arroje las necesidades de personal organizadas por nivel y cargo.

Para lo cual es necesario realizar una revisión de la normatividad de la carrera administrativa, a saber, ley 909 de 2004 y los decretos 770 y demás disposiciones que definen los niveles y clasificación de los empleos de la rama ejecutiva para las instituciones del orden nacional; y la disposición normativa para el sistema específico de carrera administrativa que rige al personal que presta sus servicios en la ESE Hospital San Roque.

7.1 RELACION DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

**HOSPITAL SAN ROQUE
COPEY - CESAR**

LISTADO DE PERSONAL DE PLANTA 2023 POR DEPENDENCIA

Cargo	Perfil ocupacional	Nivel	Clasificac del cargo	Nº cargos aprobados plan de cargos	Nº cargos ocupados a 31 de dic	Nº de vacantes
Gerente Empresa Social	Gerente Empresa Social de	Directivo	Periodo Fijo	1	1	0
Profesional Universitario	Profesional Universitario	Profesional	Carrera	1	1	0
Jefe de oficina	Control Inteno	Profesional	Periodo Fijo	1	1	0
Profesional Universitario	Trabajo Social	Profesional	Carrera	1	0	1
Tecnico Operativo	Tecnico	Tecnico	Carrera	1	1	0
Tecnico Administrativo	Almacenista	Tecnico	Carrera	1	1	0
Tecnico Administrativo	Financiera	Tecnico	Carrera	1	1	0
Auxiliar Administrativo	Otro	Asistencial	Carrera	5	4	1
Trabajador Oficial	Aseo		Trabajador Oficial	1	1	0
Trabajador Oficial	Celaduría o Vigilancia		Trabajador Oficial	1	1	0
Trabajador Oficial	Conductor		Trabajador Oficial	2	2	0
Medico General	Medicina General	Profesional	Carrera	3	3	0
Enfermero	Enfermeria	Profesional	Carrera	1	1	0
Profesional Universitario Area Salud	Nutricionista Dietista	Profesional	Carrera	1	0	1
Profesional Universitario Area Salud	Otro	Profesional	Carrera	1	1	0
Profesional S.S.O	Medicina General SSO	Profesional	SSO	3	3	0
Profesional S.S.O	Odontologia SSO	Profesional	SSO	1	0	1
Profesional S.S.O	Enfermeria SSO	Profesional	SSO	1	0	1
Profesional S.S.O	Bacteriologia SSO	Profesional	SSO	1	0	1
Tecnico Area Salud	Laboratorio Clinico	Tecnico	Carrera	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Informacion En Salud	Asistencial	Carrera	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Enfermeria	Asistencial	Carrera	2	2	0
Auxiliar Area Salud	Enfermeria	Asistencial	Carrera	11	11	0
Auxiliar Area Salud	Higiene Oral	Asistencial	Carrera	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Consult Odontol	Asistencial	Carrera	1	1	0
Auxiliar Area Salud	Laboratorio Clinico	Asistencial	Carrera	1	1	0
				46	40	6

Coloreado: Cargos existente no provistos

7.2. RELACION DE PLANTA PROPUESTA PRIMERA FASE
HOSPITAL SAN ROQUE
COPEY - CESAR
LISTADO DE PERSONAL DE PLANTA 2023 POR DEPENDENCIA

PLANTA ACTUAL						PLANTA PROPUESTA				
DENOMINACIÓN	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	GRAD O	CÓDIG O	NIVEL	DENIMINACION	NATURALEZ A DEL CARGO	No.-	GRAD O	CÓDIG O
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Periodo	1	18	85	Directivo	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Periodo	1	18	85
ASESOR DE CONTROL INTERNO	Periodo	1	1	105	Asesor	ASESOR DE CONTROL INTERNO	Periodo	1	1	105
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano)	CA	1	11	219	Profesio nal	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano)	CA	1	11	219
						PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINACION RECAUDO Y CARTERA	CA	1	12	219
						PROFESIONAL UNIVERSITARIO ENFERMERA - AUDITOR DE CALIDAD	CA	1	12	243
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social)	CA	1	9	219	Profesio nal	PROFESIONAL UNIVERSITARIO SALUD (PSICÓLOGO SIAU)	CA	1	2	219
ODONTÓLOGO S.S.O.	Periodo	1	4	217	Profesio nal	ENFERMERO	CA	1	02	243
BACTERIOLOGO S.S.O.	Periodo	1	2	217	Profesio nal	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO Y/O MICROBIOLOGÍA Y BIOANÁLISIS	CA	1	2	237
ENFERMERO S.S.O.	Periodo	1	3	217	Profesio nal	ODONTOLOGO	CA	1	2	214
ENFERMERO	CA	1	12	243	Profesio nal	ENFERMERO	CA	1	12	243
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	CA	1	9	237	Profesio nal	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD FISIOTERAPEUTA	CA	1	9	237
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - AREA DE SALUD NUTRICIONISTA	ca	1	9	237		PROFESIONAL UNIVERSITARIO - AREA DE SALUD NUTRICIONISTA	CA	1	1	237

Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo en Entidades Públicas y Privadas										
MÉDICO GENERAL	CA	3	17	211	Profesio nal	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	CA	3	17	211
MÉDICO S.S.O	Periodo	3	12	217	Profesio nal	MÉDICO S.S.O	Periodo	3	12	217
						PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	CA	3	12	211
TECNICO ÁREA SALUD	CA	1	16	323	Técnic o	TECNICO AREA DE SALUD - CITOLOGIA	CA	1	16	323
TECNICO OPERATIVO - PRESUPUESTO	CA	1	18	314	Técnic o	TECNICO OPERATIVO - PRESUPUESTO	CA	1	18	314
TECNICO ADMINISTRATIVO (Financiera)	CA	1	13	323	Técnic o	TECNICO ADMINISTRATIVO (Financiera)	CA	1	13	323
						TECNICO AREA DE SALUD - TECNICO IMÁGENES DIAGNOSTICAS	CA	1	5	323
						TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	CA	1	5	323
						TECNICO AREA DE LA SALUD - SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CA	1	8	323
TECNICO ADMINISTRATIVO (Almacén)	CA	1	11	367	Técnic o	TÉCNICO ADMINISTRATIVO - ALMACEN -	CA	1	3	367
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CA	5	18	407	Asistenc ial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CA	4	18	407
					Asistenc ial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CA	1	15	407
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar Información)	CA	1	18	412	Asistenc ial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - INFORMACION	CA	1	18	412
AUXILIAR ÁREA SALUD (Consultorio Odontológico)	CA	2	18	412	Asistenc ial	AUXILIAR ÁREA SALUD (Consultorio Odontológico)	CA	2	18	412
AUXILIAR ÁREA SALUD (Laboratorio Clínico)	CA	1	18	412	Asistenc ial	AUXILIAR ÁREA SALUD (Laboratorio Clínico)	CA	1	18	412
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	13	18	412	Asistenc ial	AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	13	18	412
						AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	CA	3	5	412
CONDUCTOR	Trabajador Oficial	2	11	480	Asistenc ial	CONDUCTOR	Trab oficial	2	11	480
CELADOR	Trabajador Oficial	1	11	477	Asistenc ial	CELADOR	Trab oficial	1	11	477
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Trabajador Oficial	1	11	470	Asistenc ial	AUXILIARES DE SERVICIOS GENERALES	Trab oficial	1	11	470

Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo en Entidades Públicas y Privadas						3022969472	grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com
TOTAL PLANTA DE CARGOS	46				TOTAL CARGOS NUEVA PLANTA	57	

7.3. RELACION DE PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL

HOSPITAL SAN ROQUE COPEY - CESAR

LISTADO DE PERSONAL DE PLANTA TEMPORAL POR DEPENDENCIA PROPUESTA DE NOMINA TEMPORAL - FASE DOS

Como ha quedado evidenciada dentro de los estudios realizados, el Municipio de El Copey, Cesar, cuanta con una población potencial superior a 34.000 habitantes; para lo cual conforme el nuevo marco de prestación de servicios de salud, la ESE Hospital San Roque de el Copey, Cesar, es la única IPS Pública que se encuentra habilitada en la municipalidad, razón por lo cual, es una potencialización para la entidad, para efectos de celebrar acuerdo de voluntades o contratos para la prestación de los servicios de salud a esta población; pero igualmente imponen a la ESE, la obligación de contar con el recurso humano correspondiente que permita cumplir con las metas y coberturas que se contraten, por ello y teniendo presente los factores financieros y operativos, se propone la implementación de una nómina temporal, conforme la siguiente discriminación:

RELACION DE PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL

LISTADO DE PERSONAL DE PLANTA TEMPORAL POR DEPENDENCIA

PLANTA TEMPORAL PROPUESTA				
DENIMINACION	NATURALEZA DEL CARGO	No.-	GRADO	CÓDIGO
ENFERMERO	Temporal	1	02	243
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - MEDICO GENERAL	Temporal	3	12	211
TECNICO ADMINISTRATIVO (SISTEMA E INFORMATICA)	Temporal	1	8	323
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Temporal	3	5	407
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURACION)	Temporal	2	5	407
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN)	Temporal	3	5	407
AUXILIAR ÁREA SALUD (Consultorio Odontológico)	Temporal	1	18	412
AUXILIAR ÁREA SALUD (Auxiliar de Enfermería)	Temporal	6	5	412
TOTAL CARGOS NUEVA PLANTA		24		

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se ha establecido la existencia de contratación bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, en cantidad superior a la nómina existente y con costos superiores a los de esta, requiriendo entrar en la dinámica de formalización y generación del empleo de calidad, conforme a la circular conjunta 0100 de 2022 DAFP.

El proceso misional y administrativo de la ESE Hospital San Roque de Copey, no puede seguir acudiendo para la ejecución de los procesos misiones y administrativos a la vinculación de sus agentes o profesionales, bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios, porque va en contravía la ley 100 de 1993, ley 1438 de 1994 y demás normas complementarias.

La ESE Hospital San Roque, desde el año 2020 hasta la fecha, cuenta con una planta global de cuarenta y seis (46) cargos, de los cuales solo tiene proveídos cuarenta (40) y seis (6) a pesar de haber sido creados, no fueron provistos, por lo que se propone para algunos de ellos su transformación y ajuste.

Los cargos existentes de Médico de SSO, se recomienda transformarlos, teniendo presente que su costo, con relación a los cargos de la planta global de naturaleza Carrera Administrativa, tiene una diferencia sustancial entre los mismo y al realizar un análisis costo – beneficio, y teniendo las nuevas reglamentaciones y decisiones judiciales, su costo tendría que equipararse al de un Profesional Universitario – Medico; sin olvidar que los médicos SSO no podrán ser ubicados en el área de urgencia, sino están acompañados de un profesional que cuente con el curso de urgenciólogo, lo que conllevaría a un doble gasto o tener obligatoriamente la disponibilidad 24 horas de un profesional habilitado, para este servicio opere debidamente.

El levantamiento de cargas laborales en de la ESE Hospital San Roque de Copey, Cesar permitió evidenciar que el proceso misional y administrativo de estas dos unidades conlleva en teoría a una diferenciación de funciones y competencias para la administración de los respectivos asuntos públicos. No obstante, en el ejercicio de desagregación del proceso en procedimientos y actividades se pudo identificar una falta de claridad en la definición de competencias.

El modelo organizacional de la ESE San Roque de El Copey, presente en su organigrama, no se reflejan en su estructura real; De ahí que aparecieran disperso, muchas veces invisibles en la estructura organizacional y lo que es más grave, que la responsabilidad recae en el gerente de manera exclusiva, ya que es el que debe rendir cuentas y los administradores de un área están exentos de ello, no existe hoja de ruta, relacionada con la responsabilidad por el trabajo completo dentro del proceso.

Bajo la anterior condición, el Sistema de Gestión de Calidad basado en el enfoque de gestión de procesos refiere un cambio significativo respecto a los modelos tradiciones de gestión, dado que parte de la caracterización de los procesos, definiendo su objetivo, alcance, actividades, entradas, proveedores, salidas, usuarios, riesgos, controles y responsables en el marco de unas competencias asignadas legalmente a las respectivas unidades administrativas para la consecución de los productos y servicios de la entidad.

Desde este enfoque es necesario entender a la organización como una red de procesos en interacción y no como un conjunto de áreas funcionales separadas y desarticuladas. Esta representa entonces, la primera instancia de un cambio de cultura para los empleados y directivos porque esto hace que se sientan parte de una cadena que rompe las barreras funcionales de las dependencias, y que se orienta en función de la satisfacción de los requisitos del cliente.

Conservando la misma línea de análisis, pero ahora considerando la distribución de los grupos de trabajo según la pertinencia de las funciones que desarrollan y su implicación en la secuencia e interacción de los procedimientos derivados del proceso misional, se evidenció por medio del levantamiento de cargas laborales, se identificó que existe un déficit de empleos en relación con la planta de personal actual vinculada.

Este rediseño institucional incluye el análisis y estudio de la formalización y creación del empleo digno, en una primera fase; y su implementación completa, estará condicionada o sujeta a la definición del proceso de contratación de venta de servicios que se establezca para la vigencia 2024 y en especial a la política de salud, que hoy se encuentra en proceso de reforma, por lo que el mismo se desarrolló acorde con el marco vigente a la fecha del informe final.

Dentro del estudio realizado, se ha podido establecer que con la creación de once (11) cargos (ítem 7.2.), corresponden a una primera fase de formalización del empleo, por lo que se deja una alternativa adicional de nómina temporal para veinticuatro (24) cargos (Ítem 7.3), que se implementaría, en la medida que el flujo de recursos permita garantizar su implementación, y teniendo presente que este tipo de nominas no hace parte de la oferta del empleo público OPEP.

Finalmente, se debe tener en cuenta la reorganización de los grupos operativos especiales para proyectar la carga laboral que actualmente se arroja se requiere la transformación de 6 cargos y la creación de 11 cargos más en la planta de personal como se evidencia en la tabla definida en el ítem 7.2., con lo cual se evitaría acciones legales, disciplinarias y fiscales, al dejar en desuso el contrato de prestación de servicios u OP, en la prestación de los servicios misionales y administrativos.

BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991. 3 ed. Bogotá: ESAP-Centro de Publicaciones, 1992.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 489 de 1998: Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública. Bogotá: ESAP-Unidad de Publicaciones, 1999.

CENTRO LATINOAMERICANO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y EL DESARROLLO. Una Nueva Gestión Pública para América Latina. Consejo Directivo del CLAD, Octubre de 1998.

CENTRO LATINOAMERICANO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y EL DESARROLLO. Carta Iberoamericana de la Función Pública. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, junio de 2003.

DECRETO 2772 DE 2004. Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 770 DE 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DAFP La Guía para Medición de Cargas de Trabajo en el Sector Público. Bogotá.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DAFP.

Dirección de desarrollo organizacional. Guías de reestructuración de las entidades públicas del orden nacional. Bogotá, febrero de 2001

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. DAFP. Guía de modernización de las entidades públicas. Bogotá, D.C., octubre de 2007.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la Racionalización de Trámites, Procesos y Procedimientos. Bogotá, febrero de 2002.

GALOFRE ISART Alberto. Documento Técnicas para el Análisis de Cargas de Trabajo y la Racionalización de las Plantillas. Junio de 1997.

LEY 489 DE 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

LIBARDO RODRIGUEZ. Derecho Administrativo General y colombiano. Decimotercera edición. TEMIS. 2002. Pág. 217 y ss.

MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN. MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO CLOMBIANO. MECI 1000: 2005.

NORMA TÉCNICA DE CALIDAD DE LA GESTIÓN PÚBLICA NTCGP 1000:2004

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2006: Hacia un Estado Comunitario. Departamento Nacional de Planeación. 2003.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2006-2010: Estado Comunitario: Desarrollo para todos. Departamento Nacional de Planeación. 2007.

2019 VISIÓN COLOMBIA. II CENTENARIO. Diseñar una política exterior con un mundo en transformación.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (2015). Construyendo gobiernos efectivos: Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe. <https://publications.iadb.org/es/construyendo-gobiernos-efectivos-logros-y-retos-de-la-gestionpublica-para-resultados-en-america>.

Decreto 1227 de 2005. [Presidente de la República de Colombia]. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. 21 de abril de 2005. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>.

Decreto 19 de 2012. [Presidente de la República de Colombia]. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámite sin nesarios existentes en la Administración Pública. 10 de enero de 2012. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322>.

Decreto 1083 de 2015. [Presidente de la República de Colombia]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Decreto 1009 de 2020. [Presidente de la República de Colombia]. Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto. 14 de julio de 2020. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=135104>.

Decreto 1793 de 2021. [Presidente de la República de Colombia] Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos. 21 de diciembre de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175766>.

Directiva 08 de 2022. [Presidente de la República de Colombia]. Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente. 17 de septiembre de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=194885>.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.

Ley 1780 de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones. 2 de mayo de 2016. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>.

Sentencia C-614/09. Contrato de prestación de servicios. Prohibición de celebración para ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39803>.

Sentencia C-171/12. Potestad de contratación otorgada a las empresas sociales del Estado para operar mediante tercerosexequibilidad condicionada/sentencia de constitucionalidad condicionada-aplicación del principio pro legislatore. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47268>.

Circular 100- 2022 DAFP Formalización del empleo

Acuerdo 055 del 5 de marzo de 1996 expedido por el Concejo Municipal de Copey Cesar Por medo del cual se crea la ESE Hospital San Roque de Copey, Cesar

Acuerdo No.- 002 de 2023, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital San Roque de Copey.

ANEXOS

Anexo A

MATRIZ DE LEVANTAMIENTO DE CARGAS LABORALES

La matriz de levantamiento de cargas laborales de la ESE Hospital San Roque se vincula al presente informe en formato digital para consulta dado su tamaño y especificidades técnicas, el cual podrá ser leído en el Disco Compacto que forma parte integral del presente trabajo.

Anexo B

MATRIZ DE ESTUDIO DE SERVICIOS, CONTABLE Y FINANCIERO

Para los efectos legales, se ha procedido a realizar un análisis de servicios, contable y financiero, de las vigencias 2020, 2021 y 2022, basado en los informes del 2193 de 2005, ejecuciones presupuestales de las vigencias antes citadas; información CIA Contraloría y SECOP II, que en conjunto permiten la propuesta de formalización y creación del empleo digno.

Así mismo se consultaron otras fuentes, en procura de consolidar una propuesta integral, que es viable en su cumplimiento.

ANEXO TECNICO

INFORME FINAL	
Tipo de Contrato: Consultoría	Informe Final
Consultor: AGP grupo de profesionales S.A.S.	Valor: \$35.000.000
Contratista: ESE San Roque El Copey	Lugar: El Copey

No	Nombre	Cargo
1	Yuby Adriana Palacio Muñoz	Profesional Consultor
2	Jhon Smith Garrido Barrios	Profesional Especializado
3	Dalma Ospino Pérez	Profesional Magister
4	Adriana Garrido Palacios	Asistente

DIAGNÒSTICO, SERVICIOS, CONTABLE, FINANCIERO Y PRESUPUESTAL PARA EL PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY, CESAR

1. INFORME FINAL

El presente informe corresponde a la vigencia 2020-2021-2022, con el objeto de analizar y revisar el resultado de la información cargada en la Plataforma del SIH grupo asesor, y documentos entregados por la ESE, en cumplimiento del contrato de consultoría suscrito con la ESE San Roque, en donde se verifica lo relacionado al buen registro, la consistencia, coherencia y razonabilidad, de lo diligenciado por la ESE en todos los formatos que integran esta información y que fue diligenciada por la Empresa Social del Estado.

Se procede a realizar el análisis integral de esta información, lo cual se informará a la ESE de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso comparativo de los diferentes formatos y su respectiva coherencia con la información reportada para la vigencia 2020 – 2021 - 2022; de igual modo, se procederá a realizar un comparativo entre la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios, los procesos judiciales que estos generan en la entidad y su impacto económico, así como que se ha avanzado en el proceso de formalización del empleo.

ANALISIS VIGENCIA 2020

2. REVISIÓN DE SOPORTES FÍSICOS

AREA ASISTENCIAL: Al revisar los soportes físicos de formularios de Producción, calidad, CUADRO COMPARATIVO ENTRE LOS INDICADORES DE PRODUCCION Y CALIDAD, infraestructura, Sedes Prestadoras, cuadro comparativo de capacidad instalada en SIHO y REPS), entre otros soportes entregados por la ESE, se indica que son coherentes con la información reportada en la plataforma SIHO y REPS. Se indica también que la ESE hizo la entrega de los soportes físicos del área financiera según lo solicitado por la Entidad Territorial.

Se indica además que la ESE efectuó la entrega de los soportes de las áreas administrativas y financieras según lo solicitado por la Entidad Territorial.

3. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN REPORTADA, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DE REDES

DATOS GENERALES

1. FORMULARIO INFORMACION DEL GERENTE

Se observa la información del gerente, el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

2. FORMULARIO DE MEDIDAS ESPECIALES

Se observa la información de medidas especiales, el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

3. FORMULARIO PLAN DE GESTION

Se debe revisar la información la norma establece que el plan de gestión debe ser presentado por el gerente 30 días hábiles después a su posesión, es decir se posesionó el 1 de abril de 2020, debió presentarlo a más tardar el 18 de mayo de 2020 y en el formulario se registra 18/06/2020 12:00:00 a. m. se debe tener presente que este plan de gestión será el instrumento a observar al momento de realizar la evaluación al desempeño del mismo,

teniendo presente que esto se dará por vigencia completa 1 de enero a 31 de diciembre, excluyéndose de ser evaluados en aquellas en que el gerente, no haya ejercido una vigencia completa.

4. FORMULARIO EVALUACION PLAN DE GESTION

El formulario se encuentra mal diligenciado no se evidencia las vigencias 2016 y 2019 (gerente entro a ejercer desde el 1 de abril de 2020, siendo las vigencias comentadas responsabilidad de la anterior gerencia)

5. RECURSO HUMANO 2020

Se cruzan el acuerdo 004-2019 el cual aprueba el plan de cargos y asignaciones civiles, con la información cargada en la hoja de Recurso Humano, observándose su concordancia en 46 cargos.

Se compara la sumatoria del costo total causado en el año de los cargos de la Hoja de Recurso Humano \$ 2.116.331.829, con los gastos comprometidos por personal de planta de la Ejecución Presupuestal de gastos \$ 2.116.331.829, obteniéndose el mismo resultado, por lo cual se encuentra bien diligenciado en este aspecto.

Se compara la sumatoria de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2020, en la hoja de recurso humano cuarenta (40), con la sumatoria de los funcionarios con y sin retroactividad de cesantía de la hoja de pasivo prestacional cuarenta (40), obteniéndose el mismo resultado, evidenciando que se tiene seis (6) cargos sin proveer.

6. PASIVO PRESTACIONAL

Se compara la sumatoria de los cargos ocupados a 31 de diciembre en la hoja de recurso humano con la sumatoria de los funcionarios con y sin retroactividad de cesantía de la hoja de pasivo prestacional, obteniéndose el mismo resultado. El formulario se diligencio de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO. Es importante dejar presente que se evidencian reclamaciones de extrabajadores sobre este tema y que involucra en esencia cesantía retroactiva y pago de aportes a seguridad social y pensión; que al revisar el acuerdo celebrado entre el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento del Cesar; eran estos los llamados a responder del año 2019 hacia atrás.

AREA FINANCIERA:

1. INGRESOS.

Una vez revisada la información del formato de Ingresos del formato anual de 2020, se observa que los valores de ingresos definitivos, reconocidos, recaudados de vigencia actual y de vigencias anteriores la información es consistente con los registrados en la ejecución presupuestal de ingresos con corte 31 de diciembre de 2020.

2. GASTOS.

Revisada la información en el formato anual de gastos de la vigencia 2020 en el aplicativo SIHO, se observa que los valores definitivos de gastos, gastos comprometidos, obligaciones, pagos de vigencia actual y pagos de vigencias anteriores son consistentes y coherentes con los registrados en la ejecución presupuestal de gastos con corte 31 de diciembre de 2020.

3. FACTURACIÓN.

Analizada la información del formato anual de facturación vigencia 2020, frente a la información registrada en el cuarto trimestre de la misma vigencia, se evidencia que son coherentes sus valores registrados en los ambos archivos, relacionando los valores de contratado total, sus valores facturados, las glosas iniciales, el glosado definitivo, su recaudo de la vigencia actual, su recaudo de vigencia anterior y el recaudo total.

4. MECANISMOS DE PAGO.

Al revisar y analizar los valores diligenciados en este formato mecanismos de pagos de la vigencia 2020, se observa que estos valores guardan coherencias en todas sus modalidades y conceptos registrados en la hoja de facturación de la vigencia 2020. (Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado y Población Pobre No Asegurada).

5. CARTERA.

En revisión a la cartera de la Empresa Social del Estado de la vigencia del año 2020 versus al anual hemos constatado que los valores analizados y reportados son coherentes en todos los conceptos entre ellos glosas iniciales, facturaciones radicadas y pendientes por radicar las edades de cartera entre otras; por lo cual se evidencia que el estado de la vigencia del año 2020 es acorde a la cartera reportada en el informe anual.

6. PASIVO.

Una vez analizado el pasivo anual en referencia a la vigencia del año 2020 encontramos que los valores respectivos coinciden con el cuarto trimestre mencionado anteriormente con la vigencia anual en todos los conceptos.

7. ESTADO DE SITUACION FINANCIERA.

Revisado el estado de Situación Financiera de la vigencia del año 2020.podemos afirmar que es coherente frente a al informe anual reportado según las cuentas contables Activo, pasivo y patrimonio.

8. ESTADO DE RESULTADOS.

Verificado el Estado de Resultado Integral se observa coherencia entre los conceptos de la vigencia de 2020 frente a los conceptos del Estado de Resultados de la vigencia anual del 2020.

AREA ASISTENCIAL:

1. INSTITUCIONES PRESTADORAS

En el proceso de revisión se observa que este formato se encuentra diligenciado.

2. SEDES DE PRESTADORAS

En la Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud de la plataforma SIHO y REPS, en la cual se efectúa el registro de los Prestadores de Servicios de Salud verificada con fecha de corte domingo 21 de marzo de 2021 (11:40 a. m.) se evidencian datos de sedes prestadoras del **Municipio de EL Copey** discriminadas así: ESE Hospital **SAN ROQUE** y **tres puestos de salud de Caracolcito, Chimila y San Francisco** coherente con los datos reportados en el formulario de infraestructura del aplicativo SIHO. Para este año, se debe tener presente que se presentó la declaratoria de emergencia sanitaria, que conlleva a un proceso de aislamiento, conllevando a la implantación de los servicios extramurales, especialmente para el proceso de vacunación contra la SARS – CoV2 o COVID 19

3. PRODUCCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD:

PRODUCCION	1er - 4to TRIM 2020	ENE A DIC 2020	INDICADORES DE CALIDAD	1er-4to TRIM 2020	ENE A DIC 2020	HAY DIFERENCIAS CUANDO:	OBSERVACIONES JUSTIFICACIONES DIFERENCIAS	Ó POR
Consultas de medicina general urgentes realizadas	19518	19518	P.2.13 Número total de egresos vivos atendidos en el servicio de urgencias durante el periodo definido.	19518	19518	Hay muertes antes de las 48 horas de atención en el servicio de urgencias.		
Total de consultas de odontología realizadas (valoración)	1975	1975	P.3.2 Número total de citas de Odontología General de primera vez asignadas.	1975	1975			
Total de egresos	772	772	Total de Egresos Vivos en el periodo	772	772	Hay muertes antes de las 72 horas de atención en el servicio de hospitalización.	Hubo error en el formulario de calidad en este criterio en el 4to trim 2020, el cual fue subsanado	
Total de días estancia de los egresos	1728	1728	P.2.6 Sumatoria de días de estancia de los pacientes en los servicios de hospitalización en el periodo.	1728	1728			

Revisada y verificada la información de la producción de los servicios de salud, acumulada de los cuatro trimestres 2020 con los soportes físicos y cargue del informe anual 2020 en el aplicativo SIHO, se evidencia que es coherente en todos los conceptos reportados.

CALIDAD

Revisada y verificada la información reportada por la ESE en el aplicativo SIHO en relación a los cuatro trimestres 2020 de los indicadores de calidad se observa coherencia con la información del anual 2020 cargada automáticamente al Ministerio de salud y protección social.

VERIFICACIÓN DEL CRUCE EN DATOS REPORTADOS EN LOS FORMULARIOS DE PRODUCCION Y CALIDAD

Revisados los reportes de los indicadores de producción y calidad reportados en la plataforma en virtud del Decreto 2193 de 2004, de la **ESE** durante los mismos períodos trimestrales y anual analizados, se indica por Leticiana Coronel que Hay indicadores que deben ser coherentes, no obstante, se pueden presentar excepciones, señalando la emergencia sanitaria frente al pandemia del COVID 19.

Entre los datos reportados por la ESE, en el 2020 de producción y calidad se señalan los siguientes:

Fuente: SIHO/Decreto 2193 de 2004

5. CAPACIDAD INSTALADA

Con relación a este formulario se observa la siguiente información reportada:

Recurso	Cantidad ANUAL 2020 SIHO	Cantidad REPS actualizado al 24 de marzo de 2021
Camas de hospitalización	11	11 totales, distribuidas así: 3 Pediátrica, 6 Adultos y 2 Obstetricia
Camas de observación	6	
Consultorios de consulta externa	8 (7 EN INFRAESTRUCTURA)	
Consultorios en el servicio de urgencias	2	
Salas de quirófanos	0	
Mesas de partos	2 (IGUAL A INFRAESTRUCTURA)	2
Número de unidades de odontología	4 (5 EN INFRAESTRUCTURA)	
Sala de procedimientos	No se reportan	
Ambulancias básicas (en Infraestructura)	3 ambulancias en el formulario de infraestructura	3 ambulancias discriminadas así: OXV326 <u>modelo</u> 201 OXV282 <u>modelo</u> 2014 OXV195 modelo 2011

Fuente: SIHO y REPS

Ahora bien, revisados los recursos de la capacidad instalada reportados por la ESE en la plataforma SIHO, se indica que **se mantienen coherentes** en su totalidad con los reportados en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS). La ESE mantiene las 11 camas de hospitalización desde la vigencia 2017 a 2020 aproximadamente.

Por otro lado, se evidencian también coherencia en las ambulancias reportadas en el formulario de infraestructura de la plataforma SIHO y el REPS.

6. INFRAESTRUCTURA

Revisada y comparada la información anual 2020 reportada en las plataformas SIHO y REPS en relación a las Sedes, Edificios, Riesgos, Servicios Públicos, Accesos, Predios, control especial, Instalaciones y Ambulancias se observa que están diligenciados y son coherentes en las dos plataformas, además están acordes con los parámetros establecidos en el manual del usuario SIHO; Sin embargo se presentan las siguientes observaciones:

- **Edificio:** Se observa el diligenciamiento de la sede principal del hospital San José, sin mencionar los puestos de salud de Chimila, Caracolcito y San Francisco.

- **Sedes reportadas** se evidencian el hospital San Roque y los puestos de salud de Chimila, Caracolicito y San Francisco coherentes con el reporte en el REPS.

Sede	Area Lote	Area Primero	Area Construida
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	395	226	226
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	287	131	137
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	106	106	72
ESE HOSPITAL SAN ROQUE	8.254	8.254	2.938

- **Riesgos:** se observa que la inundación, falla geológica y el ruido presentan un nivel de riesgo bajo en la sede principal del hospital San Roque y los tres puestos de salud (Caracolicito, Chimila y San Francisco).
- La mayoría de los **Servicios Públicos** como el suministro de agua, aguas residuales y energía eléctrica, manejo y disposición de residuos sólidos entre otros, se mantienen regular estado en el hospital y puestos de salud Caracolito, Chimilla y San Francisco). por lo que se deben tomar las medidas preventivas para evitar mayores inconvenientes. Se evidencia modificación en la calificación de la radio y otros en comunicaciones se mantiene en buen estado en el informe anual 2020.
- **El Acceso** por vía vehicular en el puesto de salud de Chimila reportado se mantiene regular y bueno en el hospital y los demás puestos de salud. Por ello, se repite tomar medidas que puedan afectar para la atención de la población.
- **Predios:** La ESE no reporta datos de escritura ni cedula catastral por lo tanto se requieren las explicaciones por escrito.
- La ESE sigue sin registro de **Áreas de Servicios de Control Especial**
- Se observa que algunos **equipos** como equipo de radiología odontológica, incubadoras pediátricas y mesas de parto de internación reportados, presentan mal estado. Otros equipos en regular estado, por lo que se sigue recomendando realizar mantenimiento preventivo y correctivo a los mismos para mejorar la calidad en la atención a los usuarios. Por otro lado, y revisado el manual del usuario SIHO se indica que la ESE hizo la relación de la modalidad de provisión del equipo de acuerdo al grupo de servicios y ultimo mantenimiento, no obstante se deben revisar el reporte de los consultorios de consulta externa y unidades de odontología que no coinciden con el reporte en el formulario de capacidad instalada.

Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo

Sede	Grupo	Equipo	Modalidad	Estado	Cantidad
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	BUENO	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Equipo de radiología odontológica	Donación	MALO	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Sistema Radiografico de Pelicula (Rayos X análogos)	Donación	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica	Donación	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica para transportación	Donación	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	MALO	1



Asesoría: Extrajudicial	HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Monitores de signos vitales	Compra	MALO	1	Cra 10 No. 16 - 18 Edf. Almartin Ofc. 403 Bogotá 3022969472 a.s@gmail.com
	HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Compra	REGULAR	1	
	HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Compra	REGULAR	1	
	HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Donación	BUENO	1	

- **Ambulancias:** Se evidencia coherencia en el reporte 3 ambulancias en buen estado, con placas OXV282- 2015, OXV326 - 2017 y OXV195 – 2011, con lo reportado en el REPS, consultado el 21 de marzo de 2021.

RECOMENDACIONES AREA ASISTENCIAL

- **Producción:** continuar con el fortalecimiento en los indicadores misionales de Promoción y Mantenimiento de la salud, con base a la resolución 3280 de 2018 y teniendo en cuenta las metas programadas con los responsables de pago para evitar glosas y dificultades en la vigilancia en nutrición infantil, seguridad materna y en la prevención de cáncer de cuello uterino, así como la verificación de todos los registros de tal forma que se garantice la confiabilidad en la información reportada”.
- **Calidad:** Seguir con la mejora en los procesos de registro y depuración de la información, así como la documentación e implementación de los otros procesos faltantes en el hospital con los respectivos planes de mejora para garantizar la prestación de los servicios de salud con oportunidad y calidad”.

Nota: Se hace DEVOLUCION DEL FORMULARIO DE INFRAESTRUCTURA. No se devolvió Capacidad Instalada, dado que la Dra. Daynin Tapias manifestó vía telefónica que el error considera ella que fue en Infraestructura, por eso se comunicaría con la persona encargada de este registro

COMPROMISO ASISTENCIAL:

- **Infraestructura (Equipos):** Se requiere que la ESE haga nuevamente la revisión del reporte de los consultorios de consulta externa y unidades de odontología los cuales no coinciden con lo reportado en el formulario de capacidad instalada.
- **Tener en cuenta las demás observaciones incluidas en el informe anual 2020, principalmente las sombreadas en color amarillo.**

4. CONCLUSION FINAL.

Se concluye finalmente que en el análisis del informe **ANUAL DE 2020** en cumplimiento del Decreto 2193 de 2004, se evidenciaron inconsistencias en el Área Administrativa (Formularios de Plan de Gestión y Evaluación del Plan de Gestión) y Área Asistencial (Formularios de Infraestructura), por lo que se efectúa la devolución del presente informe en la plataforma SIHO, para efectuar los ajustes respectivos; de igual modo, se deben tener en cuenta las observaciones del presente informe.

La E.S.E debe revisar y diligenciar en todos los formularios correspondientes al informe anual 2020, la información del responsable del diligenciamiento.

ANALISIS VIGENCIA 2021

5. INFORME DE EVALUCION

Se Revisa la remisión del informe de evaluación correspondiente al informe anual de la vigencia 2021, con el objeto de analizar y revisar el resultado de la información cargada en la Plataforma del SIHO, en cumplimiento del Decreto 2193 de 2004, en donde se verifica lo relacionado con el buen registro, la consistencia, coherencia y razonabilidad, de lo diligenciado por la ESE en todos los formatos que integran esta información y que fue reportado por la Empresa Social del Estado.

Se procede a realizar el análisis integral de esta información, lo cual se informará a la ESE de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso comparativo de los diferentes formatos y su respectiva coherencia con la información reportada en el cuarto trimestre 2021 (**consolida todo el año**) y el consolidado anual de la vigencia 2020; de igual modo, se revisará lo reportado en los diferentes formularios que se diligencian sólo en este informe. *Negrillas propia del autor.*

6. REVISIÓN DE SOPORTES FÍSICOS ENVIADOS POR LA ESE

Al revisar los soportes físicos del AREA ASISTENCIAL, se evidencia que son coherentes en parte con lo solicitado por la Entidad Territorial, no obstante, no hay coherencia con lo reportado cuadro comparativo de capacidad instalada en SIHO con Infraestructura y REPS, por ello se debe revisar, corregir y entregar nuevamente este soporte

Se indica además que la ESE efectuó la entrega de los soportes de las áreas administrativas y financieras según lo solicitado por la Entidad Territorial.

3. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN REPORTADA, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DE REDES

AREA ADMINISTRATIVA

FORMULARIO INFORMACION DEL GERENTE

Se analizó la información del gerente de la ESE San Roque del municipio de El Copey y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

8. FORMULARIO DE MEDIDAS ESPECIALES

Se analizó la información de medidas especiales y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

9. FORMULARIO PLAN DE GESTION

Se analizó la información de plan de gestión y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

10. FORMULARIO EVALUACION PLAN DE GESTION

Se analizó la información de evaluación plan de gestión y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

11. RECURSO HUMANO 2021

Se cruzan el anexo del plan de cargos y asignaciones civiles con la información cargada en la hoja de Recurso Humano, observándose su concordancia en 46 cargos.

Se compara la sumatoria del costo total causado en el año de los cargos de la Hoja de Recurso Humano (\$2.132.513.345,00) con los gastos comprometidos por personal de planta de la Ejecución Presupuestal de gastos (\$2.132.513.345,00), obteniéndose el mismo resultado, por lo cual se encuentra bien diligenciado en este aspecto.

Se compara la sumatoria de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2020, en la hoja de recurso humano (40) con la sumatoria de los funcionarios con y sin retroactividad de cesantía de la hoja de pasivo prestacional (40), obteniéndose el mismo resultado. Estableciéndose que seis (6) cargos se encuentran sin proveer.

12. PASIVO PRESTACIONAL

Se compara la sumatoria de los cargos ocupados en la hoja de recurso humano con la sumatoria de los funcionarios con y sin retroactividad de cesantía de la hoja de pasivo prestacional, a 31 de diciembre de 2021, obteniéndose el mismo resultado. El formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

AREA FINANCIERA:

- FINANCIERA PRESUPUESTAL:

1. INGRESOS.

Una vez revisada la información del formato anual de Ingresos de la vigencia 2021 de la ESE Hospital San Roque de El Copey, se observa que los valores de los ingresos definitivos, reconocidos, recaudados de vigencia actual y recaudados de vigencias anteriores la información es coherentes con los registrados en la ejecución presupuestal de ingresos del cuarto trimestre de la vigencia 2021.

2. GASTOS.

Revisada y comparada la información de los gastos comprometidos, obligados y pagados del formato anual de gastos de la vigencia 2021 con la ejecución presupuestal de gastos del formulario correspondiente al cuarto trimestre de la misma vigencia, son consistentes y coherentes en ambos formularios.

3. FACTURACIÓN.

La información del formato anual de facturación vigencia 2021, frente a la información registrada en el cuarto trimestre de la misma vigencia, se evidenció que guardan coherencia los valores registrados en ambos formularios, en todos sus concepto como el contratado, facturado, ingresos sin facturar, glosa inicial, glosado definitivo, recaudo vigencia actual, recaudo de vigencia anterior y el recaudo total.

4. MECANISMOS DE PAGO.

En este formulario se provee la información de los mecanismos de contratación y pago utilizados por la institución para la venta de servicios a las entidades responsables de pago de servicios de salud, durante la vigencia 2021.

Concepto	capitación Contratado	Capitación Recaudado	Evento Contratado	Evento Recaudado	Paquete Contratado	Paquete Recaudado	Forma Pago
Régimen Contributivo	72.000.000	19.132.197	0	222.458.584	0	0	
Régimen Subsidiado	4.531.997.794	4.073.205.612	0	0	0	0	
P.P.N.A.	0	0	0	75.842.889	0	0	
TOTAL	4.603.997.794	4.092.337.809	0	298.301.473	0	0	

Fuente SIHO

Revisada la coherencia y consistencia de los valores registrados en este formulario de mecanismos de pagos, se observó que estos guardan coherencias en todas sus modalidades y conceptos como son (Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado y Población Pobre No Asegurada), registrados en el formulario de facturación del cuarto trimestre de 2021.

- FINANCIERA CONTABLE:

El Hospital San Roque de El Copey en cumplimiento al Decreto 2193 de 2004, la ESE presenta oportunidad en el reporte de la información financiera en el sistema SIHO del año 2021 dentro de los términos establecidos.

1. CARTERA.

Analizada la información de los valores del formulario anual 2021 de cartera por edades, frente a la información del cuarto trimestre de 2021, se evidencia que esta información guarda coherencia en todas sus edades y el valor total de cartera radicada, también se observa que los otros conceptos de facturación pendiente por radicar, de glosas iniciales, giro directo, giro previo, giro para abono de facturación sin identificar y deterioro acumulado de cuentas por cobrar, son coherentes en ambos formularios de cartera.

2. PASIVOS.

Revisada y analizada la información de los valores registrados en el formulario anual de pasivos vigencia 2021, frente a los valores registrados acumulados en el formulario de pasivos del cuarto trimestre 2021, se evidencia que estos son coherentes en sus valores y edades.

3. RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

El Hospital San Roque de El Copey preparo y presento los estados financieros razonables de acuerdo a las políticas contables establecidas bajo NIIF.

4. BALANCE GENERAL.

En este indicador se confronto que los valores registrados en el formulario anual 2021. sean coherentes con los valores registrados en el formulario del cuarto trimestre 2021 de este mismo indicador. Donde se evidencia que los valores registrados en ambos formularios (anual y cuarto trimestre) guardan coherencia.

5. ESTADO DE RESULTADOS.

En este indicador se confronto que los valores registrados en el formulario anual 2021 sean coherentes con los valores registrados en el formulario del cuarto trimestre 2021 de este mismo indicador. Donde se evidencia que los valores registrados en ambos formularios (anual y cuarto trimestre) guardan coherencia.

COMPROMISO.

La ESE se compromete en los próximos informes a revisar el formulario de inconsistencias Y dar todas las explicaciones por escrito en las columnas de observaciones de cada formulario del aplicativo SIHO.

INCONSISTENCIAS.

Año	Mes	Municipio	Formulario	Concepto	Columna	Mensaje	Valor Formulario	Valor Comparado
2021	0	EL COPEY	Ingresos	...Venta de	reconocido	Existe diferencia entre el total reconocido por Venta de SS de Ingresos contra la sumatoria de las cuentas 4312 -serv salud y el valor de la subcuenta 291027 ventas de servicios de salud del pasivo. La diferencia no se refleja en la subcuenta 439512 Serv de salud y el total de ingresos sin facturar del formulario de facturación.	6.407.068.053	7.412.983.112
2021	0	EL COPEY	Gastos	TOTAL DE	obligaciones	Explique por qué el valor por pagar de la vigencia actual en ejecución presupuestal de gastos (obligaciones - pagos excluyendo CXP de vigencias anteriores) es inferior al valor de los pasivos menores a 360 días. Especifique los rubros y los montos correspondientes de la diferencia.	896.113.089	2.354.193.937
2021	0	EL COPEY	Facturación	Total venta	objetado	El total de objeciones pendientes por negociar de facturación de la vigencia es CERO. Revisar si existen o no objeciones pendientes por negociar, si las tiene, regístrelas.	0	0

ASPECTO ASISTENCIAL:

1. INSTITUCIONES PRESTADORAS

En el proceso de revisión se observa que este formato se encuentra diligenciado. Pendiente la tipología.

2. SEDES DE PRESTADORAS

En la Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud de la plataforma SIHO y REPS, en la cual se efectúa el registro de los Prestadores de Servicios de Salud verificada el 3 de abril de 2022 (8:40 a. m.) se evidencian datos de sedes prestadoras del **Municipio de EL Copey** discriminadas así: ESE Hospital **SAN ROQUE** y **tres puestos de salud de Caracolicito, Chimila y San Francisco** coherente con los datos reportados en el formulario de infraestructura del aplicativo SIHO.

3. PRODUCCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Revisada la información de la sumatoria de los cuatro trimestres 2021 de los indicadores de producción reportados en la plataforma SIHO y verificados con el informe anual 2021, se indica que **NO** se observaron inconciencias, por lo tanto, **no se procede a devolución de este formulario.**

4. CALIDAD

Una vez revisada la información de la sumatoria de los cuatro trimestres 2021 de los indicadores de calidad reportada en la plataforma SIHO y verificada con el anual 2021 cargado directamente en el MSPS, se indica que **NO** se observaron inconciencias, por lo tanto, **no se procede a devolución de este formulario.** La información es coherente con el soporte físico entregado por la ESE

CRUCE INDICADORES DE PRODUCCION Y CALIDAD EN EL MISMO PERIODO EVALUADO

PRODUCCION	ENE A DIC 2021	INDICADORES DE CALIDAD	ENE A DIC 2021	HAY DIFERENCIAS CUANDO:	OBSERVACIÓN Ó JUSTIFICACIÓN POR DIFERENCIAS
Consultas de medicina general urgentes realizadas	17.627	P.2.13 Número total de egresos vivos atendidos en el servicio de urgencias durante el periodo definido.	17.627	Hay muertes antes de las 48 horas de atención en el servicio de urgencias.	OK. sin egresos fallecidos en este servicio
Total de consultas de odontología realizadas (valoración)	10.647	P.3.2 Número total de citas de Odontología General de primera vez asignadas.	10.647	Urgencias odontológicas	Ok. Verificar siempre por efectos de la pandemia COVID y lineamientos de la Resolución 3280/2018
Total de egresos	796	Total de Egresos Vivos en el periodo	796	Hay muertes antes de las 72 horas de atención en el servicio de hospitalización.	OK. No se presentaron egresos fallecidos en este servicio.
Total de días estancia de los egresos	2394	P.2.6 Sumatoria de días de estancia de los pacientes en los servicios de hospitalización en el periodo.	2394		OK.

Revisados en la plataforma SIHO los reportes de los indicadores de calidad de la ESE con base a la resolución 0256 de 2016 en el formulario SIHO en virtud del Decreto 2193 de 2004, se reitera que Hay indicadores que deben ser coherentes con los reportes de producción durante los mismos periodos trimestrales y anual analizado según el manual SIHO, no obstante se pueden presentar excepciones, como se muestra a continuación:

Fuente: SIHO/Decreto 2193 de 2004

5. CAPACIDAD INSTALADA

Con relación a este formulario se observa la siguiente información reportada:

Recurso	Cantidad ANUAL 2020 SIHO	Cantidad REPS actualizado al 24 de marzo de 2021
Camas de hospitalización	11	11 totales, distribuidas así: 3 Pediátrica, 6 Adultos y 2 PTR - Obstetricia en cero (0)
Camas de observación	6	9 Camillas Observación totales 3 pediátrica 3 adulto hombres 3 adulto mujeres
Consultorios de consulta externa	10 (11 en infraestructura) 8 en la ESE San Roque y 3 en cada PS (Chimila ; San Francisco y Caracolcito)	16 totales, distribuidos así: 10 ESE San Roque 1 San Francisco 2 Chimila 3 Caracolcito
Consultorios en el servicio de urgencias	2	2
Salas de quirófanos	0	0
Mesas de partos	2 (igual a infraestructura)	1
Número de unidades de odontología	4 (5 totales en infraestructura: 1 en cada PS y 2 en la ESE San Roque)	
Ambulancias básicas (en Infraestructura)	3 en total en infraestructura OXV326 modelo 2017 mal estado OXV282 modelo 2015 regular estado OXV195 modelo 2011 regular estado	3 ambulancias discriminadas asi: OXV326 modelo 2017 mal estado OXV282 modelo 2015 regular estado OXV195 modelo 2011 regular estado

Fuente: SIHO y REPS

Los recursos de la **capacidad instalada** reportados por la ESE en la plataforma SIHO, no son **coherentes** en su totalidad con los reportados en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS), ni con el formulario de **Infraestructura** (en el criterio de equipos), **por lo tanto se hace la devolución de estos dos formularios.**

Lo anterior fue notificado por vía telefónica (WS) a la Doctora Daynin Tapias coordinadora de Calidad de la ESE San Roque, quien manifiesta que si se presentaron errores en los registros, los cuales se deben revisar nuevamente, corregir y ajustar en los diferentes formularios y plataformas. También comenta que le socializara al ingeniero biomédico quien diligenció el de infraestructura.

La ESE mantiene las 11 camas de hospitalización desde la vigencia 2017 a 2020 aproximadamente.

6. INFRAESTRUCTURA

Revisada y comparada la información anual 2021 reportada en las plataformas SIHO y REPS en relación a las Sedes, Edificios, Riesgos, Servicios Públicos, Accesos, Predios, control especial, Instalaciones y Ambulancias se observa su registro y coherencia en las dos plataformas, además están acordes con los parámetros establecidos en el manual del usuario SIHO; con las siguientes observaciones:

Datos del Responsable del diligenciamiento: Ok, completo

Edificio: Se observa el diligenciamiento de la sede principal del hospital San José y los puestos de salud de Chimila, Caracolito y San Francisco.

Sedes reportadas se mantienen las mismas sedes reportadas en vigencias anteriores, el hospital San Roque y los puestos de salud de Chimila, Caracolito y San Francisco coherentes con el reporte en el REPS y con el formulario de edificio.

Sede	Área Lote	Área Primero	Área Construida
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	395	226	226
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	287	131	137
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	106	106	72
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	8.254	8.254	2.938

Riesgos: se observa que la inundación, falla geológica y el ruido presentan un nivel de riesgo bajo en la sede principal del hospital San Roque y los tres puestos de salud (Caracolito, Chimila y San Francisco).

Servicios Públicos, Varios como el suministro de agua, aguas residuales y energía eléctrica, manejo y disposición de residuos sólidos entre otros, se mantienen regular estado en el hospital y puestos de salud Caracolito, Chimilla y San Francisco, por lo que se deben tomar las medidas preventivas en pro de la calidad en la prestación de los servicios.

El Acceso por vía vehicular y peatonal en las diferentes sedes presentan buen estado

Predios: La ESE no reporta datos de escritura ni cedula catastral por lo tanto se requieren las explicaciones por escrito.

Áreas de Servicios de Control Especial: Sin registro por parte de la ESE

Equipos como equipo de radiología odontológica, incubadoras pediátricas y mesas de parto de internación reportada, presentan mal estado. Otros equipos en regular estado, por lo que se sigue recomendando realizar mantenimiento preventivo y correctivo a los mismos para mejorar la calidad en la atención a los usuarios.

Por otro lado, y revisado el manual del usuario SIHO se indica que la ESE hizo la relación de la modalidad de provisión del equipo de acuerdo al grupo de servicios y ultimo mantenimiento, no obstante, se repite lo mismo que en vigencia anterior: se debe revisar el reporte de los consultorios de consulta externa y unidades de odontología que no coinciden con el reporte en el formulario de capacidad instalada. Por ello se hace devolución de este formulario de infraestructura.

Sede	Grupo	Equipo	Modalidad	Estado	Cantidad
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Equipo de radiología odontológica	Donación	MALO	1
		Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	REGULAR	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	REGULAR	1
		Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
		Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
		Microscopios ópticos	Compra	MALO	1
		Sistema Radiografico de Película (Rayos X análogos)	Donación	REGULAR	1
		Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica	Donación	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica para transportación	Donación	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	BUENO	1
	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Monitores de signos vitales	Compra	MALO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Compra	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Donación	BUENO	1

Ambulancias: Se evidencia coherencia en el reporte 3 ambulancias en buen estado, con placas OXV282- 2015, OXV326 - 2017 y OXV195 – 2011, con lo reportado en el REPS, consultado el 02 de abril de 2022.



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá

3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

RECOMENDACIONES AREA ASISTENCIAL

Continuar con el fortalecimiento en los indicadores misionales de Promoción y Mantenimiento de la salud, con base a la resolución 3280 de 2018, cumpliendo con las metas programadas con los responsables de pago para evitar glosas. Además, la verificación y depuración de la información reportada en los diferentes servicios, garantizando la confiabilidad acorde a la realidad institucional y evitando subregistros.

Fortalecer la documentación, seguimiento, evaluación de todos los procesos de la ESE con la implementación de los planes de mejora a través del PAMEC, para avalar la prestación de los servicios de salud con oportunidad y calidad.

Nota: Se hace DEVOLUCION DEL FORMULARIO DE INFRAESTUCTURA y CAPACIDAD INSTALADA para que se haga una nueva revisión de los recursos reales existentes y se tomen los correctivos a que haya lugar con la unificación de los registros en la plataforma REPS

COMPROMISO ASISTENCIAL:

Capacidad Instalada: Revisar y unificar los reportes con infraestructura y REPS en los criterios que aplique. Presentar las explicaciones por escrito

Infraestructura (Equipos): Revisar y unificar los reportes con el formulario de capacidad instalada en el SIHO y en el REPPS en los criterios que aplique. Presentar las explicaciones por escrito.
Instituciones Prestadoras. Verificar el registro de la Tipología de no se posible, presentar las explicaciones por escrito.

La ESE debe presentar el soporte del cuadro comparativo de la capacidad instalada reportada en los dos formularios del SIHO (infraestructura) y en el REPS

Tener en cuenta las demás observaciones incluidas en el informe anual 2021,

CONCLUSIÓN FINAL:

Se concluye finalmente que en el análisis del informe **ANUAL DE 2021** en cumplimiento del Decreto 2193 de 2004, se evidenciaron inconsistencias en el Área Asistencial (Formulario de Infraestructura y Capacidad Instalada), por lo que se efectúa la devolución del presente informe en la plataforma SIHO, para que la E.S.E tome los correctivos requeridos; de igual modo, se deben tener en cuenta las observaciones del presente informe.

ANÁLISIS DE LA VIGENCIA 2022

7. INFORME DE EVALUCION

Se emite evaluación correspondiente al informe **ANUAL VIGENCIA 2022**, con el objeto de analizar y revisar el resultado de la información cargada en la Plataforma del SIHO, en cumplimiento del Decreto 2193 de 2004, en donde se verifica lo relacionado con el buen registro, la consistencia, coherencia y razonabilidad, de lo diligenciado por la ESE en todos los formatos que integran esta información y que fue reportado por la Empresa Social del Estado.

Se procede a realizar el análisis integral de esta información, lo cual se informará a la ESE de acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso comparativo de los diferentes formatos y su respectiva coherencia con la información reportada en el cuarto trimestre 2022 (**Consolida la vigencia 2022**) y el consolidado anual de la vigencia 2021; de igual modo, se revisará lo reportado en los diferentes formularios que se diligencian sólo en este informe. *Corchete y resaltado en negrillas del autor.*

8. REVISIÓN DE SOPORTES FÍSICOS AREA ASISTECIAL ENVIADOS POR LA E.S.E

Al revisar los soportes físicos del AREA ASISTENCIAL, se evidencia que NO son coherentes en su totalidad con lo solicitado por la Entidad Territorial, además, no hay coherencia con lo reportado en el cuadro comparativo de capacidad instalada en SIHO con Infraestructura y REPS, por ello se debe revisar, corregir y entregar nuevamente este soporte

9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN REPORTADA, OBSERVACIONES RECOMENDACIONES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DE REDES

ASPECTO ADMINISTRATIVO:

FORMULARIO INFORMACION DEL GERENTE

Se analizó la información del gerente de la ESE San Roque del municipio de El Copey y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

FORMULARIO DE MEDIDAS ESPECIALES

Se analizó la información de medidas especiales y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

FORMULARIO PLAN DE GESTION

Se analizó la información de plan de gestión y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá

3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

FORMULARIO EVALUACION PLAN DE GESTION

Se analizó la información de evaluación plan de gestión y se concluyó que el formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO.

RECURSO HUMANO 2022

Se cruzan el anexo del acuerdo 01 del 25 de abril de 2022, por el cual se conforma el plan de cargos, con la información cargada en la hoja de Recursos Humanos, observándose su concordancia en los 46 cargos aprobados.

Se compara la sumatoria del costo total causado en el año de los cargos de la Hoja de Recurso Humano (\$2.234.257.182,00) con los gastos comprometidos por personal de planta de la Ejecución Presupuestal de gastos (\$2.234.257.182,00), obteniéndose el mismo resultado, por lo cual se encuentra bien diligenciado en este aspecto.

PASIVO PRESTACIONAL

Se compara la sumatoria de los cargos ocupados a 31 de diciembre de 2022, en la hoja de recurso humano (40) con la sumatoria de los funcionarios con y sin retroactividad de cesantía de la hoja de pasivo prestacional (40), obteniéndose el mismo resultado. El formulario se diligenció de acuerdo a lo establecido en el manual del usuario SIHO. De lo anterior se evidencia que existen seis (6) cargos sin proveer.

ASPECTO FINANCIERO:

El Hospital San Roque de El Copey en cumplimiento al Decreto 2193 de 2004, la ESE presenta oportunidad en el reporte de la información financiera en el sistema SIHO del año 2022 dentro de los términos establecidos.

INGRESOS.

Analizada la información del formato anual de Ingresos de la vigencia 2022 de la ESE Hospital San Roque de El Copey, se observa que los valores de los ingresos definitivos, reconocidos, recaudados de vigencia actual y recaudados de vigencias anteriores la información es coherentes con los registrados en la ejecución presupuestal de ingresos del cuarto trimestre de la vigencia 2022.

GASTOS.

Confrontada revisada la información de los gastos comprometidos, obligados y pagados del formato anual de gastos de la vigencia 2022 con la ejecución presupuestal de gastos del formulario correspondiente al cuarto trimestre de la misma vigencia, son consistentes y coherentes en ambos formularios.

FACTURACIÓN.

La información del formato anual de facturación vigencia 2022, frente a la información registrada en el cuarto trimestre de la misma vigencia, se evidenció que guardan coherencia los valores registrados en ambos formularios, como el contratado, facturado, ingresos sin facturar, glosa inicial, glosado definitivo, recaudo vigencia actual, recaudo de vigencia anterior y el recaudo total.



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá

3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

MECANISMOS DE PAGO.

La información de los mecanismos de contratación y pago utilizados por la institución para la venta de servicios a las entidades responsables de pago de servicios de salud, durante la vigencia 2022.

Concepto	capitación Contratado	Capitación Recaudado	Evento Contratado	Evento Recaudado	Paquete Contratado	Paquete Recaudado	Otra Contratado	Forma Pago
Régimen Contributivo	80.000.000	75.972.222	0	1.093.406.758	0	0	0	
Régimen Subsidiado	2.422.417.177	4.944.523.957	0	0	0	0	0	
P.P.N.A.	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	2.502.417.177	5.020.496.179	0	1.093.406.758	0	0	0	

Fuente SIHO

Revisada la coherencia y consistencia de los valores registrados en este formulario de mecanismos de pagos, se observó que estos guardan coherencias en todas sus modalidades y conceptos como son (Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado y Población Pobre No Asegurada), registrados en el formulario de facturación del cuarto trimestre de 2022.

CARTERA.

Analizada la información de los valores del formulario anual 2022 de cartera por edades, frente a la información del cuarto trimestre de 2022, se evidencia que esta información guarda coherencia en todas sus edades y el valor total de cartera radicada, también se observa que los otros conceptos de facturación pendiente por radicar, de glosas iniciales, giro directo, giro previo, giro para abono de facturación sin identificar y deterioro acumulado de cuentas por cobrar, son coherentes en ambos formularios de cartera.

PASIVOS.

Revisada y analizada la información de los valores registrados en el formulario anual de pasivos vigencia 2022, frente a los valores registrados acumulados en el formulario de pasivos del cuarto trimestre 2022, se evidencia que estos son coherentes en sus valores y edades.

RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

El Hospital San Roque de El Copey preparo y presento los estados financieros razonables de acuerdo a las políticas contables establecidas bajo NIIF.

BALANCE GENERAL.

En este indicador se confronto que los valores registrados en el formulario anual 2022. sean coherentes con los valores registrados en el formulario del cuarto trimestre 2022 de este mismo indicador. Donde se evidencia que los valores registrados en ambos formularios (anual y cuarto trimestre) guardan coherencia.

ESTADO DE RESULTADOS.

En este indicador se confronta que los valores registrados en el formulario anual 2021 sean coherentes con los valores registrados en el formulario del cuarto trimestre 2021 de este mismo indicador. Donde se evidencia que los valores registrados en ambos formularios (anual y cuarto trimestre) guardan coherencia.

COMPROMISO.

La ESE se compromete en los próximos informes a revisar el formulario de inconsistencias Y dar todas las explicaciones por escrito en las columnas de observaciones de cada formulario del aplicativo SIHO.

INCONSISTENCIAS INFORMATIVAS:

Formulario	Concepto	Columna	Mensaje	Valor Formulario	Valor Comparado
Ingresos	...Venta de servicios de salud	reconocido	Existe diferencia entre el total reconocido por Venta de SS de Ingresos contra la sumatoria de las cuentas 4312 -serv salud y el valor de la subcuenta 291027 ventas de servicios de salud del pasivo. La diferencia no se refleja en la subcuenta 439512 Serv de salud y el total de ingresos sin facturar del formulario de facturación.	7.986.136.659	8.480.291.125
Gastos	TOTAL DE GASTOS	obligaciones	Explique por qué el valor por pagar de la vigencia actual en ejecución presupuestal de gastos (obligaciones -pagos excluyendo CXP de vigencias anteriores) es inferior al valor de los pasivos menores a 360 días. Especifique los rubros y los montos correspondientes de la diferencia.	190.276.301	441.750.329
Facturación	Total venta de servicios de salud	glosado	El total de glosas definitivas de facturación de la vigencia es CERO. Revisar si existen o no glosas aceptadas por la ESE, si tiene glosas, registre las.	0	0

ASPECTO ASISTENCIAL:

INSTITUCIONES PRESTADORAS

Sed evidencia diligencia de la ESE Hospital San Roque, señalando que el criterio de la tipología no puede modificar, se supone que es por la plataforma del SIHO

SEDES DE PRESTADORAS

En la Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud de la plataforma REPS, en la cual se efectúa el registro de los Prestadores de Servicios de Salud verificada el 28 de marzo de 2022 se evidencian datos de sedes prestadoras del **Municipio de EL Copey**, coherente con SIHO, discriminadas así: ESE Hospital **SAN ROQUE** y **tres puestos de salud de Caracolicito, Chimila y San Francisco** coherente con los datos reportados en el formulario de infraestructura del aplicativo SIHO.

PRODUCCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Revisada la información de la sumatoria de los cuatro trimestres 2022 de los indicadores de producción reportados en la plataforma SIHO y verificados con el informe anual 2022, se indica que NO se observaron inconciencias, por lo tanto, **no se procede a devolución de este formulario.**

CALIDAD

Una vez revisada la información de la sumatoria de los cuatro trimestres 2022 de los indicadores de calidad reportada en la plataforma SIHO y verificada con el anual 2022 cargado directamente en el MSPS, se indica que NO se observaron inconciencias, por lo tanto, **no se procede a devolución de este formulario.** La información es coherente con el soporte físico entregado por la ESE

CRUCE INDICADORES DE PRODUCCION Y CALIDAD EN EL MISMO PERIODO EVALUADO

Revisados en la plataforma SIHO los reportes de los indicadores de calidad de la ESE con base a la resolución 0256 de 2016 en el formulario SIHO en virtud del Decreto 2193 de 2004, se reitera que Hay indicadores que deben ser coherentes con los reportes de producción durante los mismos períodos trimestrales y anual analizado según el manual SIHO, no obstante se pueden presentar excepciones, como se muestra a continuación:

PRODUCCION	ENE A DIC 2022	INDICADORES DE CALIDAD	ENE A DIC 2022	HAY DIFERENCIAS CUANDO:	OBSERVACIÓN Ó JUSTIFICACIÓN POR DIFERENCIAS
Consultas de medicina general urgentes realizadas	25.678	P.2.13 Número total de egresos vivos atendidos en el servicio de urgencias durante el periodo definido.	25.678	Hay muertes antes de las 48 horas de atención en el servicio de urgencias.	OK. sin egresos fallecidos en este servicio
Total de consultas de odontología realizadas (valoración)	5582	P.3.2 Número total de citas de Odontología General de primera vez asignadas.	5582	Urgencias odontológicas	Ok. No se evidenciaron reportes de urgencias odontológicas.
Total de egresos	849	Total de Egresos Vivos en el periodo	849	Hay muertes antes de las 72 horas de atención en el servicio de hospitalización.	OK. No se presentaron egresos fallecidos en este servicio.
Total de días estancia de los egresos	2760	P.2.6 Sumatoria de días de estancia de los pacientes en los servicios de hospitalización en el periodo.	2760		OK.

Fuente: SIHO/Decreto 2193 de 2004

CAPACIDAD INSTALADA

Con relación a este formulario se observa la siguiente información reportada:

Fuente: SIHO y REPS

Recurso	Cantidad ANUAL 2020 SIHO	Cantidad REPS actualizado al 28 de marzo de 2023																																								
Camas de hospitalización	11	11 totales, distribuidas así: 3 Pediátrica, 6 Adultos y 2 PTR - Obstetricia en cero (0) porque ya no se reportan como obstetricia. Revisar y definir si hay o no TPR con Res 3100/2019																																								
Camas de observación	9	9 Camillas Observación totales 3 pediátrica 3 adulto hombres 3 adulto mujeres																																								
Consultorios de consulta externa	16 (17 en infraestructura - Equipos) 11 en la ESE San Roque y 3 en Caracolicito 2 en Chimila 1 San Francisco	16 totales, distribuidos así: 10 ESE San Roque 1 San Francisco 2 Chimila 3 Caracolicito																																								
Consultorios en el servicio de urgencias	2	2																																								
Salas de quinifanos	0	0																																								
Mesas de partos	2 (igual a infraestructura)	No se reportan																																								
Número de unidades de odontología	5 (5 totales en infraestructura: 3 subtotales, 1 en cada PS 2 en la ESE San Roque	No se reportan																																								
Ambulancias básicas (en infraestructura)	4 en total en infraestructura	4 ambulancias discriminadas así:																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PLACA</th> <th>MODALIDAD</th> <th>MODELO</th> <th>CALIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XV282</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2015</td> <td>REGULAR</td> </tr> <tr> <td>LO219</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2022</td> <td>BUENO</td> </tr> <tr> <td>OLM099</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2023</td> <td>BUENO</td> </tr> <tr> <td>XV195</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2011</td> <td>REGULAR</td> </tr> </tbody> </table>	PLACA	MODALIDAD	MODELO	CALIFICACIÓN	XV282	TERRESTRE	2015	REGULAR	LO219	TERRESTRE	2022	BUENO	OLM099	TERRESTRE	2023	BUENO	XV195	TERRESTRE	2011	REGULAR	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PLACA</th> <th>MODALIDAD</th> <th>MODELO</th> <th>CALIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>OXV282</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2015</td> <td>REGULAR</td> </tr> <tr> <td>JLO219</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2022</td> <td>BUENO</td> </tr> <tr> <td>OLM099</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2023</td> <td>BUENO</td> </tr> <tr> <td>OXV195</td> <td>TERRESTRE</td> <td>2011</td> <td>REGULAR</td> </tr> </tbody> </table>	PLACA	MODALIDAD	MODELO	CALIFICACIÓN	OXV282	TERRESTRE	2015	REGULAR	JLO219	TERRESTRE	2022	BUENO	OLM099	TERRESTRE	2023	BUENO	OXV195	TERRESTRE	2011	REGULAR
PLACA	MODALIDAD	MODELO	CALIFICACIÓN																																							
XV282	TERRESTRE	2015	REGULAR																																							
LO219	TERRESTRE	2022	BUENO																																							
OLM099	TERRESTRE	2023	BUENO																																							
XV195	TERRESTRE	2011	REGULAR																																							
PLACA	MODALIDAD	MODELO	CALIFICACIÓN																																							
OXV282	TERRESTRE	2015	REGULAR																																							
JLO219	TERRESTRE	2022	BUENO																																							
OLM099	TERRESTRE	2023	BUENO																																							
OXV195	TERRESTRE	2011	REGULAR																																							

Los recursos de la **capacidad instalada** reportados por la ESE en la plataforma SIHO, no son **coherentes** en su totalidad con los reportados en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS), ni con el formulario de **Infraestructura** (en el criterio de equipos), **por lo tanto se hace la devolución de estos dos formularios. Revisar principalmente Consultorios de Consulta Externa y TPR.**

Del mismo modo cabe señalar que la ESE que reportó en su soporte físico, (pág. 6), datos en el formulario de infraestructura (equipos) que no se registran porque el manual SIHO no lo solicita (camas de hospitalización, observación, consultorios de urgencias), por ello, se debe corregir y enviar nuevamente el cuadro comparativo de la capacidad instalada entre SIHO y REPS, señalando que deben ser iguales.

Lo anterior fue notificado por vía telefónica (WS) a la Doctora Daynin Tapias coordinadora de Calidad de la ESE San Roque, quien manifiesta que si se presentaron errores en los registros, los cuales se deben revisar nuevamente, corregir y ajustar en los diferentes formularios y plataformas. También comenta que le socializara al ingeniero biomédico quien diligenció el de infraestructura.

La ESE mantiene las 11 camas de hospitalización desde la vigencia 2017 a 2022, no obstante debe revisar el reporte de las 2 TPR, dado que al hacer ajustes no coincidirían las plataformas SIHO y REPS, Se tendrían que presentar las explicaciones por escrito.

Según visita de la SSD, se evidenció que el servicio de atención al parto no cuenta con TPR, solamente hay 1 sala de parto, por ello se debe revisar la Resolución 3100 de 2019 y hacer las novedades en el REPS, tramite en línea.

INFRAESTRUCTURA

Revisada y comparada la información anual 2022 reportada en las plataformas SIHO y REPS con relación a las Sedes, Edificios, Riesgos, Servicios Públicos, Accesos, Predios, control especial, Instalaciones y Ambulancias se observa su registro y coherencia en las dos plataformas, se mantienen reportes similares a la vigencia anterior; Además están acordes con los parámetros establecidos en el manual del usuario SIHO; por ello se reiteran las siguientes observaciones:

Datos del Responsable del diligenciamiento: Ok, completo

Edificio: Se observa el diligenciamiento de la sede principal del hospital San José y los puestos de salud de Chimila, Caracolicito y San Francisco.

Sedes reportadas se mantienen las mismas sedes reportadas en vigencias anteriores, el hospital San Roque y los puestos de salud de Chimila, Caracolicito y San Francisco coherentes con el reporte en el REPS y con el formulario de edificio.

Sede	Area Lote	Area Primero	Area Construida
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	395	226	226
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	287	131	137
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD SAN FRANCISCO	106	106	72
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	8.254	8.254	2.938

Riesgos: se observa que la inundación, falla geológica y el ruido presentan un nivel de riesgo bajo en la sede principal del hospital San Roque y los tres puestos de salud (Caracolicito, Chimila y San Francisco).

Servicios Públicos, Varios como el suministro de agua, disposición de residuos sólidos suministro de energía eléctrica y comunicaciones entre otros, se mantienen regular estado en el hospital y puestos de salud Caracolicito, Chimilla y San Francisco, por lo que se deben tomar las medidas preventivas en pro de la calidad en la prestación de los servicios

El Acceso por vía vehicular y peatonal en las diferentes sedes presentan buen estado

Predios: No se reportan datos de cedula catastral, ni matricula inmobiliaria, en los tres puestos de salud, por lo tanto, se requieren las explicaciones por escrito. La ESE Hospital solo reporta el último dato.

Áreas de Servicios de Control Especial: Sin registro por parte de la ESE

Equipos: no obstante revisado este formulario, se siguen evidenciando equipos como unidades esterilizadoras de vapor en mal estado y otros como unidades de odontología, radiología odontológica entre otros, en regular estado, por lo que se sigue recomendando realizar mantenimiento preventivo y correctivo a los mismos para mejorar la calidad en la atención a los usuarios.

Por otro lado, y revisado el manual del usuario SIHO se indica que la ESE hizo la relación de la modalidad de provisión del equipo de acuerdo al grupo de servicios y ultimo mantenimiento, **no presentó el soporte físico de este criterio**, por ello se debe revisar lo anterior y el reporte de los consultorios de consulta externa que no coinciden con el reporte en el formulario de capacidad instalada en SIHO y REPS.

SEDES	NOMBRE SERVIMIO	NOMBRE -EQUIPO Y CAP INSTALADA	MODALIDAD	ESTADO	NTIDAD
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CARACOLICITO	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	BUENO	1
CARACOLICITO	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
CARACOLICITO	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
CARACOLICITO	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
CARACOLICITO	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Equipo de radiología odontológica	Donación	REGULAR	1
ESE HOSPITAL SAN ROQUE PUESTO DE SALUD CHIMILA	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Compra	MALO	1
ESE SAN ROQUE PS CHIMILA	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
ESE SAN ROQUE PS CHIMILA	Consulta Externa	Consultorios	Compra	REGULAR	1
PUESTO DE SALUD CHIMILA	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	REGULAR	1
SAN FRANCISCO	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
SAN FRANCISCO	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo DX y Complementación Terapéutica	Ecógrafos	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Equipo de radiología odontológica	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Microscopios ópticos	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Sistema Radiografico de Rayos X digitales	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	Unidades esterilizadoras de Vapor (autoclaves)	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Consultorios	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Donación	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Consulta Externa	Unidad Odontológica	Donación	REGULAR	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Incubadora pediátrica para transportación	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Internación	Mesas de parto (cama de parto)	Donación	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Compra	BUENO	1
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	Urgencias	Monitores de signos vitales	Donación	BUENO	1

Se evidencian diferencias en algunos criterios que deben coincidir con el formulario de capacidad instalada por ello, se hace devolución para los correctivos a que haya lugar

Ambulancias: Se evidencia coherencia en el reporte las siguientes ambulancias 2 en regular estado y 2 en buen estado como se muestra a continuación:

SEDES	TIPO AMBULANCIA	PLACA	MODALIDAD	MODELO	CALIFICACIÓN
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	BASICA	OXV282	TERRESTRE	2015	REGULAR
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	BASICA	JLO219	TERRESTRE	2022	BUENO
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	BASICA	OLM099	TERRESTRE	2023	BUENO
HOSPITAL SAN ROQUE ESE	BASICA	OXV195	TERRESTRE	2011	REGULAR

Fuente REPS.

Lo anterior coincide con el reporte en los soportes físicos y con el REPS

RECOMENDACIONES AREA ASISTENCIAL

- Continuar con la verificación y depuración de la información reportada en los diferentes servicios, garantizando la confiabilidad acorde a la realidad institucional y evitando subregistros.
- Fortalecer los indicadores misionales de Promoción y Mantenimiento de la salud, con base a la resolución 3280 de 2018 y acorde a los nuevos lineamientos del modelo preventivo y predictivo para una Colombia Potencia municipal de la vida, versión preliminar del MSPS
- Continuar con la documentación, seguimiento, evaluación de todos los procesos de la ESE con la implementación de los planes de mejora a través del PAMEC, para avalar la prestación de los servicios de salud con oportunidad y calidad.

Nota: Se hace DEVOLUCION DEL FORMULARIO DE INFRAESTUCTURA y CAPACIDAD INSTALADA para que se haga una nueva revisión de los recursos reales existentes y se tomen los correctivos a que haya lugar con la unificación de los registros en la plataforma REPS

COMPROMISOS AREA ASISTENCIAL: Se reiteran los mismos compromisos del informe de la vigencia anterior, dado que se siguen presentados errores similares. Tales como:

Capacidad Instalada: Revisar y unificar los reportes con infraestructura y REPS en los criterios que aplique. Además, revisar el reporte de las 2 TPR, entendiendo que hay 1 sola sala de partos con dos camas según lo confirmado vía telefónica con la Dra. Dainyn Tapias, por ello al hacer ajustes en REPS, debe verificarse el total de camas de hospitalización en SIHO, que tienen reportadas 11. Revisar el cruce de las dos plataformas y presentar las explicaciones por escrito

Infraestructura (Equipos): Revisar y unificar los reportes con el formulario de capacidad instalada en el SIHO y en el REPPS en los criterios que aplique, principalmente los consultorios de consulta externa. Definir si son 16 como están en REPS. Presentar las explicaciones por escrito.

La ESE debe presentar el soporte del cuadro comparativo de la capacidad instalada reportada en los dos formularios del SIHO, es decir el formulario de capacidad instalada en SIHO, Infraestructura (Equipos) en SIHO y en el REPS

Tener en cuenta las demás observaciones incluidas en el informe anual 2021,

CONCLUSIÓN FINAL:

Se concluye finalmente que en el análisis del informe **ANUAL 2022** en cumplimiento del Decreto 2193 de 2004, no se efectúa devolución, no obstante, la E.S.E debe **efectuar los ajustes en los formularios de INFRAESTRUCTURA, CAPACIDAD INSTALADA Y PLAN DE GESTION GERENCIAL**, el cual se actualiza sin requerir devolución y de igual forma **verificar la totalidad de las ambulancias reportadas en el formulario de INFRAESTRUCTURA que no son coherentes con el REPS y de no estar acordes a la realidad solicitud la devolución para hacer los ajustes; en general se deben** tomar en cuenta todas las observaciones contenidas en este informe y emitir las explicaciones requeridas.

El plazo definido para este cumplimiento es inmediato, a partir del recibo del presente informe.

La E.S.E y la SSM deben emitir la certificación sobre la veracidad y confiabilidad de la información reportada teniendo en cuenta el último cargue.

DEFINICION DE LOS ALCANCES FINANCIERON Y DE SERVICIOS

Como se ha podido establecer dentro de los informes obligatorios, que ha presentado la ESE, se puede establecer que en términos generales, la ESE Hospital San Roque ha presentado un comportamiento, aceptable, en el ejercicio de su cumplimiento con los deberes misiones y que necesariamente, conllevan acciones transversales o paralelas que permitan el desarrollo de su misión.

Como quiera que la información del 2193 contiene aspectos generales e individuales, para efectos de tenerlos presente por su importancia en la formulación de un análisis de servicios, contable y financiero, resultan necesarios, en la formulación de una propuesta de formalización y generación del empleo digno y de rediseño institucional.

Para tales efectos, complementario a lo anterior, se procederá a realizar un análisis que involucra gastos de planta global, gastos en contratos de prestación de servicios, acciones judiciales generadas por la vinculación de contratación de prestación de servicios y La proyección costos de cargos a crear.

ANALISIS FINANCIERO

Tabla 2.

CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	MONTO
2022	\$3.129.219.020

Fuente: 2193

En esta tabla podemos ver las cifras que la ESE Hospital San Roque gasto en el año 2022, en contratos de prestación de servicios, la suma de \$3.129.219.020, lo que denota una gran cifra, frente a un elevado número de contratos, que podrá asimilarse a una nómina paralela.

La situación anterior, debe ser analizada, frente al número de procesos, que la ESE ha enfrentado a corte 31 de diciembre de 2022; resultado, que si bien presenta es reducido, al comparar los contratos de prestación de servicios de las últimas 3 vigencias, debemos proyectar que un número significativo de acciones judiciales bajo el medio de control nulidad y restablecimiento (contrato realidad), están latentes en el tiempo; debido a que cuando un contratista de prestación de servicios, se le desvincula de la relación contractual, con la entidad, deviene una acción legal, en procura de los reconocimientos de prestaciones sociales que en esta modalidad, no se contemplan.

Tabla 3.

No. PROCESOS JUDICIALES NOTIFICADOS	No. PROCESOS JUDICIALES CON FALLO DE PRIMERA INSTANCIA	No. PROCESOS JUDICIALES CON FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA	No DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS	No. DE SENTENCIAS PAGADAS	MONTOS PAGADOS POR SENTENCIA JUDICIAL
28	SI	SI	SI	SI	NO REGISTRA
13	NO	NO	NO	NO	NO REGISTRA

Fuente: Informe 2193 corte 31 de diciembre de 2022

Cuando procedemos a realizar un comparativo entre los gastos en salarios de nomina y los pagado por concepto de contratos de prestación de servicios, encontramos que estos últimos, resultan mayores que los primero (Tabla 3.) para lo cual es necesarios realizar un proceso de conversión o reinversión de los recursos destinados a contratos de prestación de servicios, en cargos de nómina, debiéndose realizar el ajuste presupuestal correspondiente, donde de los cargos creados, ya no serían objeto de contrato de prestación de servicios (reducción de la nómina paralela de contratos de prestación de servicios), teniendo presente que la ESE Hospital San Roque de El Copey, cuanta con la capacidad financiera, para realizar ese ajuste, en materia presupuestal y para lo cual se anexa, la proyección entre lo actual y lo propuesto.

Tabla 4.

COMPARATIVO GASTOS PRESTACION DE SERVICIOS VS NÒMINA VIGENCIA 2022	
CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	GASTOS PAGADADO SALARIOS NÒMINA
\$3.129.219.020	\$2.243.257.182

Fuente: Propia del consultor basa en la información 2193 corte 31 de diciembre de 2022

Teniendo presente la anterior información, se procede a realizar el análisis de costos, partiendo de los costos de la planta global existente y lo que generaría la planta global propuesta, cuya fuente de financiación será la venta de servicios; debiendo tomar rubros destinados al pago de honorarios o servicios por prestación de servicios y orientarlos a los costos de nómina.

Costo Planta Global Actual – Incluidos los cargos sin proveer

COD.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	No. Cargos	No. Horas	SUELDOS 2023	GRAN TOTAL
ADMINISTRATIVO						
85	GERENTE ESE	18	1	8	8.802.283	188.321.245
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	CONTROL INTERNO	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
314	TECNICO OPERATIVO	18	1	8	3.605.150	77.130.704
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	8	2.214.039	49.306.214
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
323	TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	13	1	8	2.503.732	53.566.317
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	8	1.645.208	39.386.267
477	CELADOR	11	1	8	1.645.208	39.386.267
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
SUB TOTAL ADMINISTRATIVO			16		45.938.428	1.021.139.090
OPERATIVO						
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
211	MEDICO GENERAL	17	1	8	5.960.661	127.525.897
243	ENFERMERA	12	1	8	4.107.394	87.876.013
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICIONISTA)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERAPEUTA)	9	1	8	3.592.450	76.858.995
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	8	4.206.631	96.662.966
217	PROFESIONAL S.S.O. (ODONTOLOGO)	4	1	8	2.855.982	61.102.566
217	PROFESIONAL S.S.O. (ENFERMERO)	3	1	8	2.712.285	58.028.231
217	PROFESIONAL S.S.O. (BACTERIOLOGO)	2	1	8	2.595.185	55.522.917
323	TECNICO AREA SALUD (CITOTECNOLOGA)	16	1	8	3.064.516	65.564.063
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	18	1	8	2.161.028	48.158.496

412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	8	2.161.028	55.987.519
412	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO ODONT.)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD	18	1	8	2.161.028	55.987.519
	SUB TOTAL OPERATIVO		30		89.759.617	2.059.192.059

GRAN TOTAL		46		135.698.045	3.080.331.149
-------------------	--	-----------	--	--------------------	----------------------

El costo total en esta vigencia es proyectado en la suma de \$3.080.331.149, dentro del cual se incluyen los cargos no provistos, que son en total seis (6) que como se pueden apreciar en las ejecuciones presupuestales, el monto equivalente de estos cargos no provisto ha sido trasladado a robustecer otros códigos presupuestales. Lo cual es incorrecto desde el punto de vista de manejo presupuestal, teniendo presente que esta situación se ha venido presentando de manera reiterada y continua desde las vigencias aquí analizadas, o sea desde el año 2020.

Este estudio, ha podido establecer que, en esta primera fase, el ajuste a la nómina de cargos, se ha proyecta en la transformación de los cargos existentes no provistos y la creación de once (11) cargos, que como se puede observar, no impactan significativamente desde el punto de vista financiero, pero si entregan a la ESE, una mayor capacidad de atención en salud, para la población del municipio de el Copey, Cesar, ya que como se puede ver en el cuadro siguiente, el costo total de la nómina de planta de cargos para el año 2023, seria de \$3.701.133.841 frente a los \$3.080.331.149, que al ser comprados con lo gastado por contratos de prestación de servicios \$3.129.219.020

(anexo 5), se encuentra justificado la propuesta presentada, para transformar tres (3) cargos de la actual planta global de cargos y crea once (11) nuevos cargos, conforme se describe a continuación:

Costo nómina global de cargos propuesta estudio

COD.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	No. Cargos	No. Horas	SUELDO 2023	GRAN TOTAL AÑO
ADMINISTRATIVO						
85	GERENTE ESE	18	1	8	8.802.283	188.321.245
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	CONTROL INTERNO	11	1	8	3.917.400	83.811.167
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	2	1	8	2.715.910	58.105.784
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO Y CARTERA)	12	1	8	4.298.461	91.963.815
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)	12	1	8	4.298.461	91.963.815
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACION Y LIQUIDACION)	05	1	8	1.451.279	22.335.468
314	TECNICO OPERATIVO (presupuesto)	18	1	8	3.605.150	77.130.704
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	8	2.214.039	49.306.214
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	1	8	2.010.894	44.907.981
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	8	2.161.028	48.158.496
323	TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	13	1	8	2.503.732	53.566.317
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	8	1.645.208	39.386.267
477	CELADOR	11	1	8	1.645.208	39.386.267
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
480	CONDUCTOR	11	1	8	1.645.208	44.384.133
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO		19		54.959.955	1.214.112.514



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá
3022969472
grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

412	AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	18	1	8	2.161.028	48.158.496
412	AUXILIAR AREA SALUD	18	1	8	2.161.028	55.987.519
	SUB TOTAL OPERATIVO		38		108.343.587	2.487.021.327

GRAN TOTAL		57		163.303.542	3.701.133.841
-------------------	--	-----------	--	--------------------	----------------------

Para una mayor claridad a continuación procedemos a mostrar el cuadro de costos mensual de los cargos propuestos, que incluyen la proyección de costos adicionales al sueldo; y que permiten determinar las condiciones financieras que generarían la creación de estos nuevos cargos, los cuales se distribuyen en dos (2) de carácter administrativo y nueve (9) asistenciales.

COD.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	No	No.	SUELDO	SUELDO	TOTAL
			Cargos	Horas	2023	MES	
	ADMINISTRATIVO						
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO Y CARTERA)	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACION Y LIQUIDACION)	05	1	8	1.451.279	1.451.279	2.642.551
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO		3		10.048.201	10.048.201	18.296.189
	OPERATIVO						
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
211	MEDICO GENERAL	12	1	8	4.298.461	4.298.461	7.826.819
323	TECNICO AREA SALUD (- SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)	8	1	8	1.908.467	1.908.467	3.475.018
323	TECNICO AREA SALUD (IMÁGENES DIAGNOSTICAS)	5	1	8	1.451.279	1.451.279	2.776.201
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	5	1	8	1.160.000	1.160.000	3.001.597
	SUB TOTAL OPERATIVO		8		19.735.129	19.735.129	38.736.466
	GRAN TOTAL		11		29.783.330	29.783.330	57.032.655



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá
3022969472
grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

Por lo anterior, al realizar el análisis comparativo entre el costo actual de la planta de cargos y el costo de la propuesta de nueva planta tendríamos el siguiente resultado:

COSTO COMPARADO	No.	MES	AÑO
TOTAL PLANTA ACTUAL	46	135.698.045	3.080.331.149
TOTAL PLANTA PROPUESTA	57	163.303.542	3.701.133.841



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá

3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com

Referencia

Plataforma SIHO Resolución 2193 de 2004

Informes Grupo de Reorganización

Información complementaria ESE

Ejecución Presupuestal Ingresos 2020, 2021 y 2022

Ejecución Presupuestal Gastos Vigencia 2020, 2021 y 2022

Información SIA

Información SECOP

Información SETIL

Información reporte OPEP – CNSC

ESAP

DAFP

GRUPO DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIO

CONSULTOR

YUBY ADRIANA PALACIOS MUÑOZ – ABOGADA CONSULTORA

JHON SMITH GARRIDO BARRIOS – ABOGADO ESPECIALISTA

CAROLAYN JIMENEZ ANAYA - PSICOLOGA

ADRIANA SOFIA GARRIDO PALACIOS – ASISTENTE LEGAL

DALMA OSPINO PEREZ - ENFERMERA MAGISTER

POR LA ESE

DAYNIN TAPIAS MONTENEGRO – CALIDAD ESE

ALBERTO JOSE FERNANDEZ BUELVAS – PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

MARTHA ROCA – PROFESIONAL DE PRESUPUESTO

MARYI MINDIETA - PSICOLOGA


MANUEL RAMON ANAYA – CONTADOR ESE

REINALDO MORALES GUILLEN – GERENTE



Asesorías, Consultorías, Representación Judicial y
Extrajudicial, Cobro de Carteras & Cobro Coactivo
en Entidades Públicas y Privadas

Cra 10 No. 16 - 18 
Edf. Almartin
Ofc. 403
Bogotá 
3022969472

grupodeprofesionales.s.a.s@gmail.com 

ANEXO TECNICO N.- 5

ANEXO 1.- ANALISIS PARA DEFINICION DE LA PLANTA DE PERSONAL

DOCUMENTO ANEXO DEL ESTUDIO Y CONCEPTOS TENIDOS PRESENTES EN LA ELABORACION DEL ESTUDIO

Bogotá, jueves 16 de febrero de 2023.

1. ¿Por qué es necesario hacer un plan de formalización laboral?

El país debe avanzar en la dignificación del empleo público y la manera más eficiente de hacerlo es a través de la vinculación laboral formal del talento humano que trabaja en el Estado.

En las últimas tres décadas se ha abusado del uso de la figura de contratos de prestación de servicios para realizar labores permanentes en las entidades públicas, cuando esta figura está concebida para casos excepcionales: labores específicas y especializadas, que son por un periodo establecido de tiempo, no hacen parte de la misionalidad de la entidad y para las que la entidad no cuenta con ningún servidor ni servidora en la planta con la capacidad para ejecutarlas.

También es importante destacar que este proceso es de doble vía, pues beneficia tanto al talento humano como a las entidades. Por una parte, les permite a las entidades realizar sus labores misionales y permanentes a través de sus servidoras y servidores públicos, sin depender de contratos, lo que se ve reflejado en una mejor prestación del servicio para los colombianos y colombianas. Por otra parte, al ser formalizadas las funciones que anteriormente se contrataban por prestación de servicios, el talento humano cuenta con todas las prestaciones de ley establecidas para un contrato laboral como salud, pensión, vacaciones, etc...

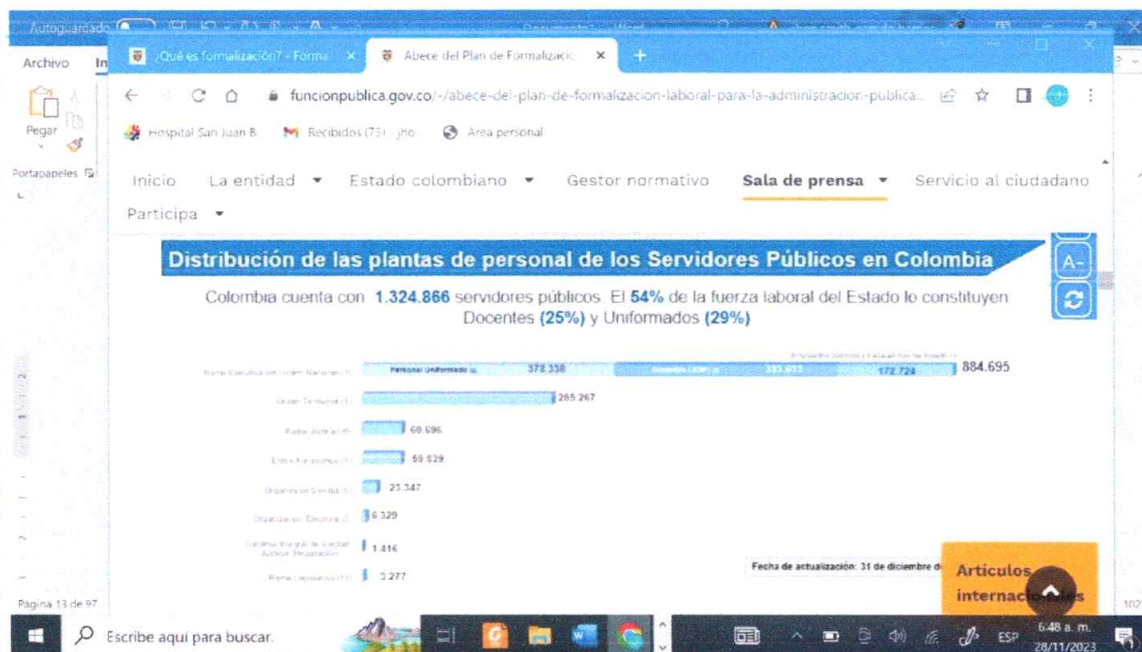
Caracterización del Servicio Público en Colombia

2. ¿Cuántos servidores públicos hay en Colombia?

Colombia cuenta con 1.324.866 servidoras y servidores públicos en todas las entidades públicas del país. De estos, 378.338 corresponden a personal uniformado (Policía y Fuerzas Armadas) y 333.633 son docentes, que sumados comprenden el 54% de las servidoras y servidores públicos de Colombia.

En la Rama Ejecutiva, las entidades del orden nacional cuentan con 172.724 servidoras y servidores públicos y las del orden territorial con 285.267. Por su parte,

la Rama Judicial cuenta con 60.696 y la Rama Legislativa con 3.277. Los demás servidores y servidoras se encuentran en Entes Autónomos, Órganos de Control, Organización Electoral y el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición, como se ve en la tabla a continuación (Información con corte a 31 de diciembre de 2022).



3. ¿De los 1,3 millones de servidores, cuántas son mujeres?

Del total de servidores públicos en el país, el 52% corresponde a mujeres y el 48% a hombres.

4. ¿Cuántas entidades públicas hay en el país?

En total, el **Estado colombiano cuenta con 5.140 entidades** públicas. Solamente la Rama Ejecutiva cuenta con 3.871 entidades, de las cuales 197 corresponden al orden nacional y 3.674 al orden territorial.

Contratos de prestación de servicios

5. ¿Cuántos contratos de prestación de servicios había en el Estado para la vigencia 2022?

Lo primero que se debe aclarar es que los contratistas del Estado no son servidoras ni servidores públicos y no tienen una relación de carácter laboral con las entidades, por lo que dicha relación no se rige por el derecho laboral. La vinculación es de carácter civil entre un particular y una entidad pública, y es Colombia Compra Eficiente quien tiene competencias para vigilar y hacer seguimiento a la contratación pública.

Según el estudio de línea base realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en septiembre de 2022 para recoger información propia sobre el número de contratos de prestación de servicios en el Estado, **para la vigencia 2022 se suscribieron 911.440 contratos** de prestación de servicios con personas naturales y jurídicas, de los cuales **573.758 correspondían a entidades del orden territorial y 337.682 a entidades del orden nacional.**

6. ¿Cuáles son las entidades públicas que tienen más contratos de prestación de servicios?

Según la información administrada por Función Pública, en 2022 las entidades que suscribieron el mayor número de contratos de prestación de servicios fueron:

Orden Nacional:

- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA (31.380)
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (6.021)
- Universidad Nacional de Colombia (5.841)

Orden Territorial:

- Alcaldía de Santiago de Cali (9.375)
- Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá (6.600)
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente de Bogotá (5.171)

7. ¿Hay riesgo de que los contratistas demanden al Estado?

Las demandas por contratos realidad por parte de contratistas es un riesgo que actualmente tiene el Estado. Según información de la Agencia Nacional de Defensa

Jurídica del Estado presentada con corte a septiembre de 2022, el Estado contaba con 6.667 procesos activos cuyas pretensiones ascendían a \$1,02 billones de pesos.

Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad

8. ¿Cómo se va a implementar el plan de formalización laboral?

Desde Función Pública les hemos dado los lineamientos a las entidades públicas del orden nacional y territorial para que implementen de manera gradual y responsable el plan de formalización laboral.

El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio.

Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite.

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: **primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanencia.** Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la ley.

Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego deben revisar si en la planta existente hay un servidor o servidora de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. En caso de que no se pueda ocupar el perfil con los mecanismos anteriormente descritos, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad.

9. ¿Cómo funciona la figura de planta temporal?

Las plantas temporales son una figura reglada por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, dentro de las cuales se crean cargos temporales previstos para el cumplimiento de tareas específicas por un periodo determinado de tiempo. En este sentido, la creación de la planta temporal responde a una necesidad o proyecto de la entidad que requiere talento humano. Aquí es importante señalar que bajo la

figura de planta temporal se protegen los derechos laborales de los empleados nombrados en dicha planta y cuentan con todas las prestaciones de Ley.

Sobre la continuidad de la planta, una vez cumplidos los plazos establecidos, se debe analizar las necesidades de servicio de la entidad para confirmar si existe la necesidad de nuevas funciones temporales asignadas a una nueva planta de este tipo que cumpla con la normativa expuesta previamente, o si esta ya no es necesaria.

Dentro del plan nacional de formalización laboral se plantea la creación de dichas plantas con criterios meritocráticos, para la disminución de los riesgos jurídicos en cada entidad.

10. ¿Los contratistas pueden pasar de manera automática a conformar las plantas temporales?

No. Las entidades tienen la facultad de adelantar convocatorias de carácter meritocrático para proveer los cargos creados en las plantas temporales, en las cuales podrán participar los contratistas, pero no hay un paso automático. Sin embargo, para que dichas convocatorias se realicen, cada institución deberá demostrar que los cargos creados no pudieron ser cubiertos por servidores de carrera o candidatos de listas de elegibles, según la norma legal vigente.

11. ¿Cuál es el plazo para realizar el plan de formalización laboral?

El Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad es un proceso gradual y escalonado que se realizará a lo largo del cuatrienio. El periodo de cuatro meses que se mencionó en la Circular Conjunta 100-005 de 2022 hace referencia al tiempo que tienen las entidades para realizar los estudios técnicos de cargas laborales que les ayuden a identificar cuántos son los servidores y servidoras públicos que necesita para operar. Acorde a dicha necesidad y los recursos disponibles de cada entidad, estas deberán establecer su cronograma para implementar el plan de formalización.

12. ¿Van a desaparecer los contratos de prestación de servicios en Estado?

Con el Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad se busca formalizar aquellos contratos que prestan actividades permanentes y misionales, y que por su naturaleza no corresponden a la figura de prestación de servicios. Sin embargo, actividades de asesoría, consultoría y desarrollo de software,

entre otros, que corresponden a proyectos específicos y cuyo objeto no es misional ni permanente, como lo establece la ley, podrán contratarse bajo la figura de prestación de servicios.

13. ¿Cuál será el costo de la formalización laboral para la vigencia 2023?

El objetivo de la **formalización laboral para la vigencia 2023 es que se haga sin costo fiscal**, es decir, con los recursos que las entidades ya tienen asignados. En este sentido, las entidades deben hacer un ejercicio de optimización de dichos recursos y, según su capacidad presupuestal, adelantar el proceso de formalización con el dinero anteriormente utilizados para contratación por prestación de servicios.

14. ¿Cuántos cargos nuevos se van a crear en el Estado?

De acuerdo con los estudios técnicos que las entidades realicen, cada una está en libertad de determinar los perfiles que necesita para cumplir con sus labores misionales y permanentes, y bajo qué figura crea los cargos requeridos. En este sentido, la creación de cargos nuevos en plantas globales y de plantas temporales está sujeta a las necesidades particulares de cada entidad.

15. ¿Cómo se calcula el salario de los cargos creados?

Según el grado de cada cargo creado, la remuneración estará sujeta al escalafón salarial vigente de cada entidad, delimitado por el decreto salarial que la rige.

16. ¿Las entidades públicas deberán valerse de las empresas temporales de servicio para contratar?

Las entidades no se verán obligadas a la utilización de empresas temporales para contratar personal, los mecanismos de formalización son los descritos anteriormente y buscan vincular el talento humano al servicio público.

17. ¿El plan de formalización laboral tendrá algún impacto en los concursos de mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC?

En cuanto a los concursos de mérito para el ingreso y ascenso en la carrera administrativa, es competencia de la CNSC y dicha entidad continuará realizándolos. Para los procesos de ingreso a las plantas temporales, cada entidad tiene autonomía para diseñar e implementar su propio mecanismo bajo criterios de meritocracia y equidad.

18. ¿Este plan busca prevenir el uso de los contratos de prestación de servicio como favores políticos?

Por un lado, la formalización laboral les permitirá a las entidades públicas contar con una planta de servidores públicos ajustada a sus necesidades, para poder prestar sus servicios sin depender de particulares. Esto también permitirá optimizar y racionalizar el uso de los recursos públicos. Además, con los criterios de mérito y equidad, se busca que la personas que trabajen con el Estado lo hagan gracias a sus capacidades y no a conexiones personales o favores políticos.

19. ¿En qué consiste el enfoque de equidad que tiene el plan de formalización laboral?

La Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 relacionada con los lineamientos del Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, estableció lo siguiente:

“(...) Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad; incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal”.

En consecuencia, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, en el marco del Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad, se deberán tener en cuenta los porcentajes antes mencionados para la vinculación de los jóvenes entre los 18 y 28 años, personas en condición de discapacidad y otras poblaciones vulnerables.

Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento

Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 – 2022

PARA: ORGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL- ARTÍCULO 115 DE LA C.P

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP- y DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP-

ASUNTO: LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023

FECHA: DICIEMBRE 29 DE 2022

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023:

La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

Los destinatarios de la presente circular deberán vincular, mediante contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión previsto en la ley de contratación estatal, únicamente al personal que requieran de acuerdo con las finalidades que la misma ley prevé y autoriza para esta modalidad de contratación. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro (04) meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran.

Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público deberá entonces proponer la reorganización que se requiera

Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno:

"Colombia potencia mundial de la vida", el cual se lograra a través "la Bioadministración" como modelo de las administraciones públicas - nacionales y territoriales- que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la "buena administración".

Igualmente, deberá tenerse en cuenta en este ejercicio técnico de transformación administrativa, el acercamiento directo y efectivo del ciudadano con el Estado, dentro de un marco de gobernanza inclusivo y diverso que garantice la más amplia participación de actores directos e indirectos de acuerdo con la misionalidad de cada ente público.

Los órganos administrativos de gobierno de la rama ejecutiva del orden nacional deberán reforzar sus sectores, con un enfoque territorial que permita la ejecución y el dialogo directo en el desarrollo progresivo de sus correspondientes sectores teniendo como base el comportamiento diferencial del

territorio. la inclusión y protección de los desprotegidos y el desarrollo armónico de las vocaciones territoriales con miras a obtener la productividad social, cultural y económica que materialice el Estado Social de Derecho.

De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, Víctimas de la violencia entre otras buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

Para lograr lo anterior los órganos, organismos y entidades contarán con la asesoría directa del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-, órgano este que está trabajando en el nuevo Ecosistema de las Administraciones Públicas que contribuya a obtener la Paz Total.

En consecuencia se deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

El sector de la Función Pública, conformado por el DAFP y la ESAP, como líder técnico de este plan de formalización y dentro de un proceso gradual y sistemático elaboró la guía de fortalecimiento institucional *Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad*, la cual se puede consultar a través de la página oficial del DAFP www.funcionpublica.gov.co donde la encontrará o directamente mediante el siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=42142472>

El Departamento Administrativo de la Función Pública dispone de los siguientes medios de comunicación para las asesorías correspondientes eva@funcionpublica.gov.co y el PBX 601 739 56 56

El Departamento Nacional de Planeación brindará toda la asesoría técnica necesaria para que los recursos de los proyectos de inversión. Que actualmente financian los contratos de prestación de servicios, apalanquen la creación de las plantas temporales. Finalmente, y teniendo en cuenta las específicas funciones al Departamento Administrativo de la Función Pública consagradas en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, en especial las relacionadas con el fortalecimiento institucional y del empleo público se solicita a los órganos, organismos y entidades públicas destinatarias de la presente circular, acatar los lineamientos mediante los cuales se desarrolla el plan para la formalización del empleo público en equidad con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.

CESAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Director Departamento Administrativo de la Función Pública

GERMAN ENRIQUE NOVA CALDAS

Director (E) Escuela Superior de Administración Pública



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E. HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



ANEXO 5.-
ANALISIS PARA DEFINICION DE LA PLANTA DE PERSONAL

1. Análisis de Cargas de Trabajo directivo y logístico

Para el levantamiento de las cargas de trabajo, se tuvo en cuenta el número de empleos que requiere la entidad, para lo cual se cuantificaron las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad u organismo y cuya soporte reglamentario y legal lo define el artículo 2.2.12.3 del decreto 1083 de 2015, norma a la cual se acoge la E.S.E. Hospital San Roque de Copey, aclarando que esto se complementa con la obligación de formalización del empleo

Tabla 1.

NIVEL	NUMERO DE EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL		NUMERO DE EMPLEOS POR RESULTADOS DE CARGA	
	ACTUAL	%		%
DIRECTIVO	1	1,7%	1	3,7%
ASESOR	1	1,7%	1	3,7%
PROFESIONAL	2	30%	3	11%
TECNICO	3	22%	5	18,5%
ASISTENCIAL	9	41%	17	62,9%
TOTAL PLANTA	16	100%	27	100%

Fuente: Propia de la Consultoria

La tabla anterior muestra los datos comparativos entre en número de empleos actuales de la planta de personal de las áreas directiva y logística del Hospital de San Roque, que cuenta con dieciséis (16) empleos y el número de empleos arrojados en el levantamiento de Cargas de Trabajo que es la suma de veintisiete (27).

2. Resultados de las cargas de trabajo (Asistenciales)

Las cargas de trabajo requeridas para el área asistencial, basa sus cálculos, teniendo en cuenta la capacidad instalada, la oferta de servicios, la producción de servicios y el personal disponible por servicios, entre otros elementos, información que se toma de las estadísticas que lleva la institución de desarrollo misional.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La contratación de venta de servicios a las EPS y los vigente, servicios prestados es entidades especiales (Docentes, Policía Nacional y otros), la información estadística y el análisis de la capacidad instalada ante al Ministerio de Salud se desarrolla en la una matriz diseñada para el cálculo de los empleos, basada en el principio fundamental del derecho fundamental a la salud, prestado bajo condiciones de ininterrumpibilidad, no fraccionamiento, inmediatez, calidad y eficacia; lo que nos entrega el siguiente resultado:

Tabla 2 Cargos requeridos en consulta externa

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO	SUMA DE PROPUESTA DEL PERSONAL REQUERIDO SEGUN CONSULTA ESPERADA
PROFESIONAL AREA SALUD ENFERMERIA	3	2
PROFESIONAL AREA SALUD MEDICINA GENERAL	2	8
PROFESIONAL AREA SALUD ODONTOLOGIA	1	2
TOTAL GENERAL	6	12

Fuente: Propia de la Consultoria

Según el levantamiento de cargas realizado en la E.S.E. Hospital San Roque, los requerimientos de empleos para el área de consulta externa en el nivel profesional corresponden; a dos (2) enfermeros profesionales, ocho (8) médicos generales y dos (2) odontólogos. Lo que sugiere un aumento en el personal requerido en esta área de ocho (8) profesionales con respecto al personal actual en servicio.

Tabla 3 Numero de cargos requeridos para auxiliar de enfermería para consulta externa

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO	SUMA DE PROPUESTA PERSONAL REQUERIDO POR TURNOS DE 6 HORAS
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE HIGIENE ORAL	5	11
TOTAL GENERAL	6	11

Fuente: Propia de la Consultoria



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La Tabla 3, muestra los resultados de las cargas de trabajo para el área de consulta externa de los empleos del nivel asistencial, en tal sentido, el hospital tiene requerimientos de once (11) auxiliares de enfermería y uno (1) auxiliares de higiene oral. Esto sugiere un aumento de siete (7) empleos el nivel asistencial para la prestación del servicio asistencial, con respecto al personal que actualmente se encuentra en servicio.

Tabla 4. **Numero de Cargos requeridos para hospitalización**

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO	
PROFESIONAL AREA SALUD MEDICINA GENERAL	2	2
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	6	10
PROFESIONAL AREA SALUD ENFERMERIA	1	3
TOTAL GENERAL	9	15

Fuente: Propia de la Consultoria

En cuanto al área de hospitalización, según los resultados de los empleos que se requieren en 24 horas, el hospital evidencia la necesidad de dos (2) médicos generales, tres (3) enfermeras y diez (10) auxiliares de enfermería, que en comparación al personal actual que se



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



En cuanto al área de hospitalización, según los resultados de los empleos que se requieren en 24 horas, el hospital evidencia la necesidad de dos (2) médicos generales, tres (3) enfermeras y diez (10) auxiliares de enfermería, que en comparación al personal actual que se denota el faltante, ya que no existe profesional médico de nómina, destinado a para área de servicio.

Para la medición de las cargas laborales se tomaron en cuenta las siguientes pautas:

Reconocimiento de la entidad (E.S.E. Hospital de Copey)

Valoración de sus necesidades; donde se contemplaron sus debilidades y fortalezas en cuanto al cumplimiento de sus funciones y el personal a cambio de estas.

- Establecimiento de los perfiles adecuados para cada área de trabajo.
- Comparar el desarrollo de los procesos, con cada una de las dependencias de la entidad.
- Identificación del talento humano existente para dar cumplimiento con los perfiles requeridos dentro de la cadena de valor de la organización.

3. Resultados de las cargas de trabajo, área directiva y logística

A continuación, se presentan los resultados de la medición de las cargas Directiva y logística de la E.S.E. Hospital de Copey:

Tabla 6. Porcentaje de participación

NIVEL	NUMERO DE EMPLEOS	%
DIRECTIVO	1	1,7
ASESOR	1	1.7
PROFESIONAL	21	36
TECNICO	7	12
ASISTENCIAL	25	43
TRABAJADORES OFICIALES	4	7
TOTAL PLANTA	57	100%

No se incluyen cuatro (4) trabajadores oficiales

Tabla 7. Numero de cargos requeridos para urgencias

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO	SUMA DE TOTAL PERSONAL REQUERIDO LAS 24 HORAS
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	13
PROFESIONAL AREA SALUD MEDICINA GENERAL	2	2
PROFESIONAL AREA SALUD ENFERMERIA	0	2
TOTAL GENERAL	6	18

Fuente: Propia de la Consultoria

El servicio de urgencias en mes para cubrir turnos de veinticuatro horas requiere de trece (13) auxiliares de enfermería, cuatro (4) médicos generales y cuatro (4) enfermeras profesionales, para un total requerido de dieciocho (18).

Tabla 8 Numero de cargos requeridos para laboratorio

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO	SUMA DE PROPUESTA PERSONAL REQUERIDO
PROFESIONAL AREA SALUD (BACTERIOLOGIA)	0	1
TOTAL GENERAL	0	1

Fuente: Propia de la Consultoria

El levantamiento de las cargas asistenciales también arrojo los requerimientos en el área de laboratorio, las mismas, sugieren un (1) profesional en bacteriología o Microbiología con respecto a la capacidad de servicio que sugiere laboratorio.

Tabla 9 Numero de cargos requeridos para imágenes diagnosticas

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PROPUESTA PERSONAL REQUERIDO	SUMA DE PERSONAL ACTUAL EN EL SERVICIO
TECNICO AREA SALUD TECNICO EN RADIOLOGIA		
TOTAL GENERAL	1	1

Fuente: Propia de la Consultoria



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



En lo concerniente al servicio de radiología, los resultados de las cargas sugieren un (1) técnico en esta área.

Tabla 10 Numero de Cargos Requeridos APH

PERFIL REQUERIDO	SUMA DE PROPUESTA	SUMA DE TOTAL
	PERSONAL REQUERIDO PORTURNOS	PERSONAL REQUERIDO LAS 24 HORAS
AUXILIAR AREA SALUD		
AUXILIAR DE ENFERMERIA	2	3
CONDUCTOR	1	1
TOTAL GENERAL	3	6

Fuente: Propia de la Consultoria

Por último, el servicio de Atención Prehospitalaria, sugiere un requerimiento de dos (2) auxiliares de enfermería, y un (1) conductor para el manejo de las ambulancias de esta atención.

3. Planta de Personal Actual

El análisis de los empleos y su estructura es un componente esencial en este estudio ya que su desarrollo acompañado con el resultado de cargas de trabajo y todos los elementos que hacen parte de este estudio, permiten identificar las debilidades y fortalezas de la planta de personal de la institución, información que se toma como punto de partida para el planeamiento de propuestas, este análisis se realiza de conformidad con los lineamientos de la guía de Rediseño para las entidades del Orden Territorial vigente, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Actualmente la ESE Hospital de Copey por las normas internas cuenta 46 empleos los cuales hacen parte de la planta global que se adoptó mediante Acuerdo No 026 del 26 de junio de 2019, emitido por la junta Directiva de la institución, sin embargo de acuerdo con la información que suministro la entidad se observa que la ESE Hospital San Roque funciona una planta de personal de cuarenta (40) empleos una diferencia de seis (6) empleo que no se han proveído desde antes de año 2020, así mismo dentro de la Planta Global, se cuenta con cuatro (4) trabajadores oficiales,

Tabla 11 Distribución de empleos por nivel Planta Propuesta

NIVEL	CANTIDAD EMPLEOS	% PARTICIPACION
DIRECTIVO	1	1,8%
ASESOR	1	1,8%
PROFESIONAL	21	40%
TECNICO	7	9,4%
ASISTENCIAL	25	47%
TOTAL	53	100%
TRABAJADORES OFICIALES	4	LES

Fuente: Propia de la Consultoria

De un total de cincuenta y siete (57) empleos, el nivel directivo participa con uno (1) empleo representado en un 1,8%, el nivel asesor con uno (1) empleo representado en un 1,8%, el nivel profesional con veinticuatro (23) empleos es decir el 31%, el nivel técnico con ocho (8) empleos, es decir el 11% y nivel asistencial con veinticinco (25) empleos, es decir el 47%.

Tabla 12 Distribución de empleos por área de trabajo planta propuesta

AREA	CANTIDAD EMPLEOS	% PARTICIPACION
CIENTIFICA	38	67%
ADMINISTRATIVA	19	33%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Propia de la Consultoria



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La tabla 12, presenta un porcentaje de 67% en el área científica del Hospital San Roque, lo cual equivale a un total de treinta y ocho (38) empleos, en esta área y un 33% en el área administrativa, con un número de empleos de diecinueve (19).

De esta manera a continuación se proyecta el número de empleos distribuidos por nivel y su representación por área de trabajo:

Tabla 13 Distribución de empleos por área de trabajo y por nivel de empleo

NIVEL	CIENTIFICA	ADMINISTRATIVA/ESTRATEGICO	DIFERENCIA
DIRECTIVO	0	1	(1)
ASESOR	0	1	(1)
PROFESIONAL	15	4	10
TECNICO	3	4	(1)
ASISTENCIAL	20	5	15
TOTAL	38	15	13

Fuente: Propia de la Consultoria

la tabla 13 evidencia que el nivel directivo, está representado por un (1) empleo en el área de dirección y el nivel asesor; por su parte el nivel profesional cuatro (4) empleos en el área administrativa y quince (15) empleos en el área científica y asistencia cinco (5) empleos en el área Administrativa y veinte (20) en la asistencial, con una diferencia total de trece (13) empleos.

Tabla 14. Reten social y situaciones especiales

Reten Social y situaciones especiales	Total empleo
	46
Discapacidad	No reporta la entidad
Madre Cabeza de Familia	No reporta la entidad



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La tabla anterior muestra las situaciones especiales que existen en la planta de empleos de la ESE Hospital San Roque de El Copey, de los 46 empleos, 40 están provisto, no presentan empleos en reten social por edad, discapacitados y madres cabezas de familia.

Es conveniente tener en cuenta que todo movimiento que se realice en la planta de personal debe tener en consideración las limitaciones legales que protegen derechos de los empleados en situaciones especiales, además que la planta de personal debe desarrollarse en el contexto legal que le aplique en concordancia con las disposiciones legales y reglamentarias,

De conformidad con el contexto anterior se relacionan a continuación aspectos para tener en cuenta en lo que respecta a las modificaciones de plantas de personal y aquellas en las que es necesario tomar correctivos para que la planta de personal de la entidad se desarrolle de en el contexto legal y reglamentario:

Reten social: no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, "las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años", (Ley 790 de 2002, art. 12)

Condiciones de los empleos reportados: las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de estos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el periodo de prueba, o que no existan mas aspirantes en la lista de elegibles (Circular conjunta 074, 2009)

Fuero Sindical: Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. En ese sentido, están amparados por el fuero sindical: los fundadores de un sindicato, los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos (Decreto 2663 de 1950).



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



4. Escala salarial

La siguiente tabla refleja los salarios de la ESE Hospital De Copey, por Nivel de Empleo.

Tabla 15. Salarios Hospital San Roque Por nivel de Empleo

NIVEL DEL EMPLEO	SALARIOS
DIRECTIVO	8.913.586
ASESOR	5.831.674
	4.704.693
	4.445.924
	5.182.067
	4.159.333
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4.060.101
	6.511.626
	5.452.842
	4.155.069
	5.328.524
	3.751.049
	3.483.777
TECNICO	2.535.393
	2.242.034
	3.453.538
	2.746.582
ASISTENCIAL	2.181.573
	1.926.711
	2.061.581

Fuente: Propia de la Consultoria

Si tenemos en cuenta que el salario para los alcaldes en el territorio colombiano, fijado mediante Decreto 462 del 2022 vigente para el año 2022 corresponde a la suma de \$ 4.690.340 y que este mismo Decreto en concordancia con lo dispuesto por la ley 4 de 1992, dispone que ningún salario público en el territorio puede ser superior al del alcalde, se evidencia claramente que la escala salarial adoptada por el Hospital es ilegal y equivocadamente adoptan la escala del nivel central.

También es importante resaltar que incurrir en este error no genera derechos adquiridos para el funcionario público como lo indica la norma, para evidencia se citan los siguientes apartes de la normatividad vigente:



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



"Todo régimen salarial o prestacional que se establezca contraviniendo las contenidas en la presente ley o en los Decretos que dicte el Gobierno Nacional en desarrollo de esta carecerá de todo efecto y no creara derechos adquiridos" Ley 4 de 1.992 art 10

"El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley." Ley 4 de 1.992 art. 12.

"En todo caso, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o alcalde respectivo" Decreto 462 de 2022 art. 8.

Vale la pena resaltar, que existen empleos en esta situación que si tienen derechos adquiridos, ya que son empleos que inicialmente eran del departamento o la nación y por cambios en las competencias en el manejo de los hospitales fueron trasladados al nivel territorial.

5. Costos de Planta

Para el año 2023 en gastos de personal de la ESE Hospital de Copey se asignó un total tres mil ochenta millones trescientos treinta y un mil cientos cuarenta y nueve pesos m/l \$3.080.331.149, es importante observar al histórico de gastos que se ha venido presentando en este costo, en los tres (3) últimas vigencias, para lo cual según reporte SIIHO es el siguiente:

Tabla 16. Costo nómina reportado 2193

VIGENCIA	MONTO
2020	\$2.116.331.829
2021	\$2.132.513.345
2022	\$2.234.257.182



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Del total asignado para servicios personales en el año 2022 el costo total de la nómina asciende a dos mil doscientos treinta y cuatro millones doscientos cincuenta y siete mil ciento ochenta y dos pesos m/l **\$2.234.257.182** con una participación del 22,3% frente al recaudo de la vigencia; que fue de \$9.999.995.270; en el presupuesto en el rubro, de servicios personales indirectos se registra una asignación y/o gasto de tres mil millones pesos m/l (\$3.129.219.020) es decir un 31% dentro del total de los ingresos de la vigencia. El Hospital podría acudir a los recursos por servicios personales indirectos para ampliar de alguna forma la planta de empleos.

Cabe resaltar que el 31% del gastos por servicios indirectos, es una proporción significativa frente al total de gasto de personal, lo que indica que se requiere revisar con detenimiento la necesidad que tiene la ESE para la contratación de personal por la modalidad de prestación de servicios, la cual se encuentra prohibida y por ende, debe ser utilizado, para la ampliación de la nómina.

En las vigencias 2020-2022 los gastos de personal afectan en un promedio el 30% los ingresos totales presupuestados, los componentes más importantes del presupuesto de la entidad se muestra en la tabla siguiente, lo que indica que el rubro con mayor incidencia en el presupuesto general del Hospital es el gasto de personal.

Tabla 17. Afectación Ingresos/Gastos de Personal

VIGENCIA	TOTAL INGRESOS	PRESUPUESTO EJECUTADO GASTOS DE NOMINA	% AFECTACION GASTOS DE PERSONAL
2021	\$4.893.056.584	\$2.132.513.345	43%
2022	\$6.681.710.495	\$2.234.257.182	33%

Fuente Propia de la consultoria.

Tabla 18.- Comparativo presupuestado/recaudo/ejecutado/reconocido/girado

VIGENCIA	PRESUPUESTADO	RECAUDADO	PRESUPUESTO EJECUTADO GASTOS DE NOMINA	RECONOCIDO	GIRADO
2021	5.639.163.161	\$4.893.056.584	\$2.132.513.345	\$6.456.859.215	\$4.893.056.584
2022	7.233.865.847	\$6.681.710.495	\$2.234.257.182	8\$.024.162.800	6\$.681.710.495

Fuente: Propia de la consultoria



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La información de las tablas anteriores evidencia un equilibrio entre los ingresos presupuestado, el recaudo real, el gasto de personal apropiado y el valor girado por este concepto.

La situación descrita en los párrafos anteriores lleva a que el giro que se realiza para el gasto de personal en cada vigencia logre compensar el valor apropiado por este concepto de ahí que en cada vigencia se acumule un nuevo déficit que agrava la situación financiera del Hospital.

6. Manual de funciones y competencias laborales

El manual de funciones de la ESE Hospital de Copey adoptado mediante acuerdo No 02 de 2023 es adecuado a la normatividad vigente y a las competencias y perfiles que requiere la entidad para producir productos con calidad, esta formulado en concordancia con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Cabe resaltar que las funciones corresponden a un conjunto de actividades, debido a esto la formulación de la función esencial no debe estar dirigida al desarrollo de una actividad específica, para lo que es necesario tener implementados los procedimientos para que la función esencial se aplique de manera efectiva, condición que se hace indispensable si tenemos en cuenta que la formulación e implementación de las funciones esenciales están condicionadas por requisitos legales y reglamentarios, que pueden ser normas, protocolos, procedimientos y metodologías entre otros, debido a esto es indispensable que las entidades tengan documentados estos requisitos para la eficaz aplicabilidad del manual de funciones.

En la ESE Hospital de Copey, no existen procedimientos levantados, adoptados y apropiados lo que representa una dificultad para que los empleados desarrollen sus funciones de manera eficiente, por lo cual se encuentran situaciones de funcionarios que no tienen claridad sobre como implementar sus funciones, inclusive desconocimiento que comparten con sus líderes.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



7. Conclusiones del análisis de la planta de personal

Del análisis de planta se observa que:

La entidad no adelanta actividades que propicien el desarrollo de su talento humano, en la actualidad las acciones sobre la planta en la ESE Hospital de Copey se limitan a administrar la vinculación pagos y administración en general.

La designación de empleos de periodo fijo, de libre nombramiento y de carrera administrativa corresponden a la naturaleza del empleo, están claramente definido.

La escala salarial adoptada por la ESE Hospital es irregular e ilegal, Ajustarla llevándola a la legalidad es viable en consideración de las disposiciones de la ley 4 de 1992, excluye de derechos a adquiridos a quien ocurra en estas situaciones.

Históricamente de acuerdo con el presupuesto la entidad ha estado preparado para cubrir los costos que genera su planta de empleo, lo que se puede evidenciar, en las últimas 4 vigencias objeto del análisis financiero, se observa que la eficiencia para cumplirlas metas presupuestales es baja, dado que no se logra cumplir con el presupuesto proyectado para cada vigencia esta situación dificulta el cumplimiento oportuno y suficiente para cubrir los compromisos del hospital entre los cuales se cuentan los gastos de personal.

La entrada en vigencia de la resolución 3280 de 2018 impone a la ESE Hospital, el contar con el número de empleados que garanticen la Ruta Integral de Atención-RIAS, la obligación de la institución para cumplir los compromisos de esta resolución obliga a potencializar su personal misional y no misional al aumento en el recaudo y así cumplir sus metas contractuales y presupuestales, siendo esta una gran oportunidad.

8. Propuesta Planta de Personal

Al diseñar la planta de personal, se busca subsanar las fallas que se detecten en la entidad en lo que corresponde al talento humano, por razones de suficiencia o competencias; es así como, las herramientas que se utilizan para analizar la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Roque, contribuyen al buen desempeño de la entidad, toda vez que, al conocerse los resultados obtenidos de las cargas de trabajo, que permiten conocer el volumen de trabajo generado en la entidad en el desempeño de su labor, el análisis estratégico, funcional,



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



de servicios y de procesos entre otros permiten conocer las debilidades de la entidad que pueden mejorar si se involucra a la organización talento humano con la capacidad de desempeñar actividades que requieren un grado cognitivo, de habilidades y destrezas específicas con las que no cuenta la planta de personal de la misma.

Es importante resaltar que la necesidad de personal es coherente con la disponibilidad económica, en este caso de la ESE Hospital, dado que como se ha descrito en el acápite del análisis financiero, históricamente la institución logra recaudar el valor total presupuestado por la venta de servicios y el pronóstico para terminar el 2022 muestran resultado positivo.

También se resalta que los cargos provisionales que en la actualidad tiene la planta de personal componen el 62% de total, y que no pueden ser afectados por encontrarse ofertados para su previsión y que las cargas del área asistencial, las cuales se calculan con base en las estadísticas muestran la necesidad de aumentar los empleos para que la entidad cumpla los indicadores de servicio.

La situación descrita anteriormente muestra un panorama poco alentador para la toma de decisiones, sin embargo, en el supuesto que si se adopta la planta de personal asistencial de acuerdo con los resultados de las cargas de trabajo, se mejorarían los indicadores logrando dar respuesta a lo dispuesto en la resolución 3280 de 2018, y así el recaudo de la venta de servicio aumentaría, se propone una nueva planta de personal, que coadyuve al mejoramiento del desempeño y el logro de los objetivos de la E.S.E: Hospital San Roque.

Se sugiere que se revise la organización del trabajo bajo los lineamientos del MIPG y se redistribuyan los empleos actuales del área administrativa y financiera teniendo en cuenta áreas que actualmente son operadas por personal contratado por prestación de servicio.

implementar la Planta ideal que se describe a continuación requiere de un esfuerzo y compromiso por parte de la directiva ya que, aunque es un riesgo porque aumenta los costos de personal también es cierto, que contar con el personal asistencial suficiente en la organización contribuirá a incrementar el nivel de eficiencia, cumpliendo así las metas necesarias para mejorar su desempeño institucional y por ende su recaudo.

Tabla 19 Número de empleos propuestos

NIVEL	CANTIDAD EMPLEO\$	% PARTICIPACION
DIRECTIVO	1	1,7%
ASESOR	1	1,7%
PROFESIONAL	21	32%
TECNICO	7	12,2%
ASISTENCIAL	25	43%
TOTAL	57	100%

Fuente: Propia de la Consultoría

Se incluye en la operación cuatro (4) trabajadores oficiales

Como resultado del análisis se presenta una planta de personal propuesta de cincuenta y siete (57) empleos, en la cual, el nivel directivo participa con uno (1) empleo que representa el 1%, el nivel asesor con un (1) empleo que representa el 1%, el nivel profesional con veintiún (21) empleos es decir el 33%, el nivel técnico con nueve (9) empleos, es decir el 9% y nivel asistencial con treinta y ocho (38) empleos, es decir el 67%.

La diferencia que se presenta al comparar la planta actual y la propuesta es de cero (0) para el nivel directivo y asesor, dos (2) empleos de diferencia para el nivel profesional; por su parte, el nivel técnico uno (1) y el nivel asistencial no se genera diferencia.

Tabla 20. Distribución de empleos por área de trabajo

AREA	CANTIDAD EMPLEO\$	% PARTICIPACION
CIENTIFICA	38	67%
DIRECCION Y LOGISTICA	19	33%
TOTAL	57	100%

Fuente: Propia de la Consulto

La tabla 20, presenta que el área científica contribuye a la planta de personal propuesta de la ESE Hospital San Roque con cincuenta y siete (57) empleos que representan el 67% del total de empleos, mientras que las áreas directiva y logística representa la planta con veintiséis (26) empleos lo equivale al 33% de su totalidad.

Tabla 21. Distribución de empleos por área de trabajo y nivel



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE



DIRECTIVO	1	JUNTA DIRECTIVA	(1)
ASESOR	1	0	(1)
PROFESIONAL	4	19	(11)
TECNICO	4	3	(1)
ASISTENCIAL	9	15	(6)
TOTAL	19	38	18

Fuente: Propia de la Consultoría

En la tabla 21 se evidencia que el nivel directivo, se encuentra representado con un (1) empleo y del nivel asesor en el área de dirección un (1) empleo; el área logística cuenta con cuatro (4) empleos en el nivel profesional, cuatro (4) empleos en el nivel técnico y nueve (11) empleos en el nivel asistencial (incluido 4 trabajadores oficiales), mientras que el área científica cuenta con veintiún (21) empleos en el nivel profesional, siete (7) en el nivel técnico y en el nivel asistencial cuenta con veinticinco (25) empleos, con una diferencia total de tres (3) empleos en las áreas de dirección y logística y ocho (8) empleos en el área científica.

9. Definición de perfiles y necesidades de personal

9.1. Análisis de Cargas de Trabajo

Al realizar el levantamiento de las cargas de trabajo, es de tener en cuenta su importancia para determinar el número de empleos que requiere la entidad, dado que es la cuantificación de las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad u organismo y cuya base legal se encuentra contemplada en el artículo 2.2.12.3 del decreto 1083 de 2015, siendo así una base fundamental para el rediseño institucional de la E.S.E. Hospital de Copey, puesto que esta medición calcula el volumen de trabajo que genera cada empleo en la entidad.

La medición de cargas de trabajo de la E.S.E. Hospital de Copey, se llevo a cabo conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, para efectos de la metodología del estudio de cargas de trabajo, se debe tomar como directriz, la "Guía de Medición de cargas de trabajo en entidades públicas", que recomienda el cálculo de las cargas basado en la teoría de la media estándar a través del instrumento diseñado para tal fin; para recolectar la información, se realizaron entrevistas directas a los responsables de cada área de trabajo, dentro de las cuales se midieron los procesos realizados dentro de cada dependencia para así determinar el personal necesario obteniendo gestiones eficientes para cada una de las actividades realizadas dentro de las funciones de la entidad que vayan en pro de su misión.

Para la medición de las cargas laborales se tomaron en cuenta las siguientes pautas:
Reconocimiento de la entidad (E.S.E. Hospital de Copey)



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Valoración de sus necesidades; donde se contemplaron sus debilidades y fortalezas en cuanto al cumplimiento de sus funciones y el personal a cambio de estas.

- Establecimiento de los perfiles adecuados para cada área de trabajo.
- Comparar el desarrollo de los procesos, con cada una de las dependencias de la entidad.
- Identificación del talento humano existente para dar cumplimiento con los perfiles requeridos dentro de la cadena de valor de la organización.

Se anexa cuadro de perfiles de los cargos propuestos, que contiene, perfiles, funciones, requisitos y competencias laborales exigibles.

10. Planta de Personal Actual

El análisis de los empleos y su estructura es un componente esencial en este estudio ya que su desarrollo acompañado con el resultado de cargas de trabajo y todos los elementos que hacen parte de este estudio, permiten identificar las debilidades y fortalezas de la planta de personal de la institución, información que se toma como punto de partida para el planeamiento de propuestas, este análisis se realiza de conformidad con los lineamientos de la guía de Rediseño para las entidades del Orden Territorial vigente, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Actualmente la ESE Hospital de Copey por las normas internas cuenta 46 empleos los cuales hacen parte de la planta global que se adoptó mediante Acuerdo No 02 de 2023, emitido por la junta Directiva de la institución, sin embargo de acuerdo con la información que suministro la entidad se observa que la ESE Hospital San Roque funciona una planta de personal de 46 de los cuales 6 no han sido provistos desde el año 2020.

Tabla 28. Número de Empleos - Planta Global

Tabla 29. Presenta Planta por Área de Trabajo

COD.	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	No Cargos	Área Trabajo
ADMINISTRATIVO				
85	GERENTE ESE	18	1	Gerencia
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	11	1	Talento Humano
219	CONTROL INTERNO	11	1	Control Interno
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	9	1	SIAU
314	TECNICO OPERATIVO	18	1	Presupuesto
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	11	1	Almacén
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	Archivo
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	Administración
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	Administración
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	Administración
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	1	Administración
323	TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	13	1	Financiera
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	11	1	Servicios Generales
477	CELADOR	11	1	Servicios Generales
480	CONDUCTOR	11	1	Transporte TAB
480	CONDUCTOR	11	1	Transporte TAB
SUB TOTAL ADMINISTRATIVO			16	
OPERATIVO				
211	MEDICO GENERAL	17	1	Consulta externa
211	MEDICO GENERAL	17	1	Consulta externa
211	MEDICO GENERAL	17	1	Consulta Externa
243	ENFERMERA	12	1	Consulta Externa
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICIONISTA)	9	1	Consulta Externa
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERAPEUTA)	9	1	Consulta Externa
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	Urgencia
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	Urgencia
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	12	1	Urgencia
217	PROFESIONAL S.S.O. (ODONTOLOGO)	4	1	Odontología
217	PROFESIONAL S.S.O. (ENFERMERO)	3	1	PPYM
217	PROFESIONAL S.S.O. (BACTERIOLOGO)	2	1	Bacteriología
323	TECNICO AREA SALUD (CITOTECNOLOGA)	16	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	18	1	PAI
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO ODONT.)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	18	1	PPYM
412	AUXILIAR AREA SALUD	18	1	PPYM



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



10. Costos de Planta

Para el año 2022 en gastos de personal de la ESE Hospital de Copey se asignó un total tres mil doscientos cuarenta millones cientos diecisiete mil quinientos ochenta y un pesos m/l (\$3.240.117.581,00) cuyos conceptos se discrimina a continuación:

Tabla 30 Gastos de personal 2022

CONCEPTO	VALOR EN MILES DE PESOS	DE PARTICIPACIÓN
PARTICIPACION SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	1.199.220.596	
CONTRIBUCIONES INHERENTES NOMINA	1.739.874.803	
COSTO TOTAL NÓMINA	3.126.795.020	39%
PERSONALES INDIRECTOS	3.240.117.581	25%
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTO	8.024.162.800	100%

Fuente: Propia de la Consultoría

Del total asignado para servicios personales en el año 2022 el costo total de la nómina asciende a tres mil ciento veintiséis millones setecientos noventa y cinco mil veinte pesos m/l (\$3.126.795.020) con una participación del 39% y los servicios personales indirectos ascienden a tres mil doscientos cuarenta millones ciento diecisiete mil quinientos ochenta y un pesos m/l (\$3.240.117.581), es decir un 25% dentro del total. El Hospital podría acudir a los recursos por servicios personales indirectos para ampliar de alguna forma la planta de empleos.

Cabe resaltar que el 25% es una proporción significativa frente al total de gasto de personal, lo que indica que se requiere revisar con detenimiento la necesidad que tiene la ESE para la contratación de personal por la modalidad de prestación de servicios.

En las vigencias 2020 - 2022 los gastos de personal afectan en un promedio el 70% los ingresos totales presupuestados, los componentes más importantes del presupuesto de la entidad se muestra en la tabla siguiente, lo que indica que el rubro con mayor incidencia en el presupuesto general del Hospital es el gasto de personal.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Tabla 31. Afectación Ingreso /Frente a gastos

Vigencia	Recaudado	Pagado	%
2020	4.088.069.586	2.153.398.711	52%
2021	4.893.056.584	2.399.853.198	49%
2022	6.581.710.495	2.399.853.198	36%
TOTAL VIGENCIAS			
PROMEDIO ANUAL	15.562.836.665		
PROMEDIO	5.187.612.221		

Fuente: Propia de la consultoria



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La información de las tablas anteriores evidencia un equilibrio entre los ingresos presupuestado, el recaudo real, el gasto de personal apropiado y el valor girado por este concepto.

La situación descrita en los párrafos anteriores lleva a que el giro que se realiza para el gasto de personal en cada vigencia logre compensar el valor apropiado por este concepto de ahí que en cada vigencia no se acumule un nuevo déficit que agrava la situación financiera del Hospital.

En la ESE Hospital de Copey, no existen procedimientos levantados, adoptados y apropiados lo que representa una dificultad para que los empleados desarrollen sus funciones de manera eficiente, por lo cual se encuentran situaciones de funcionarios que no tienen claridad sobre como implementar sus funciones, inclusive desconocimiento que comparten con sus lideres.

Para la vigencia 2023, se presenta un ajuste al Manual de Funciones y Competencias laborales, contenidas en el acuerdo No.- 02 del 2023, las cuales se ajustan al ordenamiento legal vigente, pero que del citado ajuste, se requiere la socialización del mismo con los involucrados en cada uno de los procesos, para hacer más eficiente el cumplimiento de los deberes funcionales.

11. Conclusiones del análisis de la planta de personal

Del análisis de planta se observa que:

La entidad no adelanta actividades que propicien el desarrollo de su talento humano, en la actualidad las acciones sobre la planta en la ESE Hospital de Copey se limitan a administrar la vinculación pagos y administración en general.

La escala salarial adoptada por la ESE Hospital es irregular e ilegal, Ajustarla llevándola a la legalidad es viable en consideración de las disposiciones de la ley 4 de 1992, excluye de derechos a adquiridos a quien ocurra en estas situaciones.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



En la actualidad la planta que funciona en la entidad tiene cuarenta (40) empleados, de cuarenta y seis (46) creados, dejándose de utilizar un número de seis (6), los cuales son suplidos por personal con contrato de prestación de servicios; lo que resulta irregular, por cuando esta situación genera, posteriormente acciones legales contra la entidad, que se ve abogado a pagar sumas elevadas en fallos judiciales.

La ESE Hospital presenta una eficiencia financiera en los últimos años, en su proceso de facturación y recaudo, mejorando obteniblemente sus ingresos y manteniendo con ello un equilibrio financiero, que le permite realizar el proceso de formalización y rediseño que se ha propuesto.

Los análisis financieros y contables contenidos en el estudio demuestran que de los ingresos efectivos de la ESE Hospital, el 47% aproximadamente, se ha destinado al cubrir los costos de nómina y la contratación de prestación de servicios, se encuentra en un montos superior o igual al costo de nómina. Lo que evidencia la existencia de lo que se conoce como nóminas paralelas, las cuales no tiene sustento legal dentro de nuestro ordenamiento laboral colombiano.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Es necesario documentar los procedimientos de la entidad y socializarlos con funcionarios en pro de su apropiación con el fin de lograr un mejor desempeño de las funciones de los empleos.

Históricamente de acuerdo con el presupuesto la entidad ha estado preparada para cubrir los costos que genera su planta de empleo, sin embargo, en las últimas 4 vigencias objeto del análisis financiero, se observa que la eficiencia para cumplir las metas presupuestales es baja, dado que no se logra cumplir con el presupuesto proyectado para cada vigencia esta situación dificulta el cumplimiento oportuno y suficiente para cubrir los compromisos del hospital entre los cuales se cuentan los gastos de personal.

Con la aplicación de la resolución 3280 de 2018 requiere un mayor esfuerzo de la institución para cumplir los compromisos de esta resolución, lo cual exigen potenciando su personal asistencial se logre aumentar el recaudo y así cumplir sus metas contractuales y presupuestales, que se exigen para estos servicios, teniendo presente que la contratación de la ESE Hospital se viene realizando en la modalidad cápita.

12. Propuesta Planta de Personal

Al diseñar la planta de personal, se busca subsanar las fallas que se detecten en la entidad en lo que corresponde al talento humano, por razones de suficiencia o competencias; es así como, las herramientas que se utilizan para analizar la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Roque, contribuyen al buen desempeño de la entidad, toda vez que, al conocerse los resultados obtenidos de las cargas de trabajo, que permiten conocer el volumen de trabajo generado en la entidad en el desempeño de su labor, el análisis estratégico, funcional, de servicios y de procesos entre otros permiten conocer las debilidades de la entidad que pueden mejorar si se involucra a la organización talento humano con la capacidad de desempeñar actividades que requieren un grado cognitivo, de habilidades y destrezas específicas con las que no cuenta la planta de personal de la misma.

Es importante resaltar que para este caso existe la necesidad de personal es coherente con la disponibilidad económica, como es el caso del Hospital, dado que como se ha descrito en el acápite del análisis financiero, históricamente la institución ha logra recaudar el valor presupuestado bajo porcentaje de sostenibilidad presupuestado por la venta de servicios y el pronóstico para terminar el 2023 muestran resultados alentadores.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



También se resalta que los cargos provisionales que en la actualidad tiene la planta de personal componen el 62% de total, y que no pueden ser afectados por encontrarse ofertados para su previsión y que las cargas del área asistencial, las cuales se calculan con base en las estadísticas muestran la necesidad de aumentar los empleos para que la entidad cumpla los indicadores de servicio.

La situación descrita anteriormente muestra un panorama poco alentador para la toma de decisiones, sin embargo, en el supuesto que si se adopta la planta de personal asistencial de acuerdo con los resultados de las cargas de trabajo, se mejorarían los indicadores logrando dar respuesta a lo dispuesto en la resolución 3280 de 2018, y así el recaudo de la venta de servicio aumentaría, se propone una nueva planta de personal, que coadyuve al mejoramiento del desempeño y el logro de los objetivos de la E.S.E: Hospital San Roque.

Se sugiere que se revise la organización del trabajo bajo los lineamientos del MIPG y se redistribuyan los empleos actuales del área administrativa y financiera teniendo en cuenta áreas que actualmente son operadas por personal contratado por prestación de servicio.

Implementar la Planta ideal que se describe a continuación requiere de un esfuerzo y compromiso por parte de la gerencia y directiva ya que, aunque es se puede considerar un riesgo porque aumenta los costos de personal también es cierto, que contar con el personal asistencial suficiente en la organización contribuirá a incrementar el nivel de eficiencia, cumpliendo así las metas necesarias para mejorar su desempeño institucional y por ende su recaudo y reducirá el número de acciones legales en virtud del contrato realidad que opera para los servicios misionales y no misionales que implican subordinación.

Tabla 32. Número de empleos propuestos

NIVEL	CANTIDAD EMPLEOS	% PARTICIPACION
DIRECTIVO	1	1%
ASESOR	1	1%
PROFESIONAL	21	32%
TECNICO	7	9%
ASISTENCIAL	25	57%
TRABAJADO OFICIAL	4	%
TOTAL	57	100%

Fuente: Propia de la Consultoría



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



Como resultado del análisis se presenta una planta de personal propuesta de cincuenta y siete (57) empleos, en la cual, el nivel directivo participa con uno (1) empleo que representa el 1%, el nivel asesor con un (1) empleo que representa el 1%, el nivel profesional con veintiún (21) empleos es decir el 32%, el nivel técnico con siete (7) empleos, es decir el 9% y nivel asistencial con veinte cinco (25) empleos, es decir el 57%.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE



412	AUXILIAR AREA SALUD	JUNTA DIRECTIVA		18	1
SUB TOTAL OPERATIVO					38

Fuente: Propia de la Consultoría

La planta propuesta aumenta el número de empleos como se muestra en la anterior tabla, marcando un mayor aumento en el área asistencial de servicio al cliente, esta tendencia se da con el fin de prestar una mayor atención al cliente, conforme a la necesidad del servicio y la capacidad instalada de la E.S.E. Hospital San Roque.

Tabla 33. Diferencia planta actual - planta propuesta

NIVEL	NUMERO DE EMPLEO\$ PLANTA ACTUAL	NUMERO DE EMPLEO\$ PLANTA PROPUESTA	DIFERENCIA
DIRECTIVO	1		0
ASESOR	1		0
PROFESIONAL	14	21	5
TECNICO	4	7	3
ASISTENCIAL	22	25	3
TOTAL	42	53	11

Fuente: Propia de la Consultoría

La diferencia que se presenta al comparar la planta actual y la propuesta es de cero (0) para el nivel directivo y asesor, cinco (5) empleos de diferencia para el nivel profesional; por su parte, el nivel técnico tres (3) y el nivel asistencial cuenta con una diferencia de tres (3) empleos. No se incluyen cuatro (4) trabajadores oficiales, lo que al ser sumados nos arrojaría un total de cincuenta y siete (57) empleados de nómina.

Tabla 34. Distribución de empleos por área de trabajo

AREA	CANTIDAD EMPLEO\$	% PARTICIPACION
CIENTIFICA	38	67.%
DIRECCION Y	19	33%
LOGISTICA		
TOTAL	57	100%

Fuente: Propia de la Consultoría



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
JUNTA DIRECTIVA



La tabla 34, presenta que el área científica contribuye a la planta de personal propuesta de la ESE Hospital San Roque con cincuenta y siete (57) empleos que representan el 67% del total de empleos es del área científica, mientras que las áreas directiva y logística representa la planta con diecinueve (19) empleos lo equivale al 33% de su totalidad.

Tabla 35 Distribución de empleos por área de trabajo y nivel

NIVEL	DIRECCION-LOGISTICA	CIENTIFICA	DIFERENCIA
DIRECTIVO	1	0	(1)
ASESOR	1	0	(1)
PROFESIONAL	4	15	(11)
TECNICO	4	3	(1)
ASISTENCIAL	5	20	(15)
TOTAL	19	38	

Fuente: Propia de la Consultoria

No incluye cuatro (4) trabajadores oficiales, para un total de cuarenta y seis (46)

En la tabla 35 se evidencia que el nivel directivo, se encuentra representado con un (1) empleo y del nivel asesor en el área de dirección un (1) empleo; el área logística cuenta con cuatro (4) empleos en el nivel profesional, cuatro (4) empleos en el nivel técnico y cinco (5) empleos en el nivel asistencial, mientras que el área científica cuenta con quince (15) empleos en el nivel profesional, tres (3) en el nivel técnico y en el nivel asistencial veinte (20) empleos, con una diferencia total de diecinueve (19) empleos en las áreas de dirección y logística y empleos en el área científica.

Es decir, que se propone una planta de personal con un total de 57 empleos de los cuales el 33% desarrollan sus labores en el área de dirección y logística y 67% se desempeñan en el área científica.

La siguiente Tabla muestra la planta de empleos propuestas Vs la planta de empleos actual con las observaciones en cada empleo.



MUNICIPIO DE EL COPEY - CESAR
E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE



COD.	ANALISIS PANTA ACTUAL Y PLANTA PROPUESTA	PLANTA ACTUAL	GRADO	No Cargos	PLANTA PROPUESTA
ADMINISTRATIVO					
85	GERENTE ESE	1	18	1	Se mantiene
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TALENTO HUMANO)	1	11	1	Se mantiene
219	CONTROL INTERNO	1	11	1	Se mantiene
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	1	2	1	Se mantiene
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (COORDINACION RECAUDO Y CARTERA)		11	1	Se crea
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AUDITOR DE CALIDAD)		11	1	Se crea
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (FACTURACION Y LIQUIDACION)		07	1	Se crea
314	TECNICO OPERATIVO (presupuesto)	1	18	1	Se mantiene
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	1	11	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	18	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	18	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	15	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	18	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	18	1	Se mantiene
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	18	1	Se mantiene
323	TECNICO ADMINISTRATIVO (FINANCIERA)	1	13	1	Se mantiene
470	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	11	1	Se mantiene
477	CELADOR	1	11	1	Se mantiene
480	CONDUCTOR	1	11	1	Se mantiene
480	CONDUCTOR	1	11	1	Se mantiene
	SUB TOTAL ADMINISTRATIVO	16		19	
OPERATIVO					
211	MEDICO GENERAL	1	17	1	Se mantiene
211	MEDICO GENERAL	1	17	1	Se mantiene
211	MEDICO GENERAL	1	17	1	Se mantiene
211	MEDICO GENERAL		12	1	Se crea
211	MEDICO GENERAL		12	1	Se crea
211	MEDICO GENERAL		12	1	Se crea
243	ENFERMERA	1	12	1	Se mantiene
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (NUTRICIONISTA)	1	1	1	Se mantiene
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (FISIOTERAPEUTA)	1	9	1	Se mantiene
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	1	12	1	Se mantiene
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	1	12	1	Se mantiene
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	1	12	1	Se mantiene
214	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD(ODONTOLOGO)	1	2	1	Transformado
243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (ENFERMERO)	1	2	1	Transformado
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (BACTERIOLOGO)	1	2	1	Transformado
323	TECNICO AREA SALUD (CITOTECNOLOGA)	1	16	1	Se mantiene
323	TECNICO AREA SALUD (- SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)		7	1	Se crea
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR INFORMACION SALUD)	1	18	1	Se mantiene
323	TECNICO AREA SALUD (-IMÁGENES DIAGNOSTICAS)		7	1	Se crea
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	1	18	1	Se mantiene
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	1	18	1	Se mantiene
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	1	18	1	Se mantiene
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	1	18	1	Se mantiene
412	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR ENFERMERIA)	1	18	1	Se mantiene