E.S.E MARCO A. CARDONA
MACEO - ANTIOQUIA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MARCO A. CARDONA

VIGENCIA

2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. JUSTIFICACIÓN 3
3. OBJETIVO GENERAL 4
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS 4
4. DEFINICIONES 4
5. MARCO NORMATIVO 5
6. RESPONSABLES 6
7. MARCO DE REFERENCIA 6
7.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO 6
7.2. ASPECTOS GENERALES RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO 8
8. METODOLOGÍA 10
8.1. REFERENTE METODOLOGÍCO GENERAL 10
8.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL 11
9. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO 12
10. ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES DEL PERSONAL 12
11. PLANTA DE PERSONAL 13
12. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO 14
13. ASPECTOS CONSIDEROS PARA LA CONTRATACIÓN DEL RECURSO HUMANO 15
14. CAPACIDAD INSTALADA VS SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL MARCO A. CARDONA 16
14.1. CAPACIDAD INSTALADA- OFERTA DE LOS SERVICIOS Y DEMANDA DE LA PRESTACIÓN 17
14.2. CAPACIDAD INSTALADA DE RECURSOS HUMANO Y OFERTA DE SERVICIO SEDE PRINCIPAL 17

1. INTRODUCCIÓN

La planeación de recursos humanos envuelve un proceso mediante el cual una organización identifica sus necesidades futuras de personal para diseñar las estrategias adecuadas para satisfacerlas, teniendo como referencia la situación actual de la empresa.

El proceso que contempla la previsión de la gestión humana en las entidades, va en función de sus objetivos, proyectan, suplen necesidades del personal, además, definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Partiendo de todo lo anterior, en la ESE Hospital Marco A. Cardona, se busca tener todos los procesos que incluyen la planeación de los recursos humanos de una forma clara y concisa, donde se precise toda la información que es de vital importancia para el crecimiento institucional.

2. JUSTIFICACIÓN

Para promover una mejor gestión en el interior de la empresa, cobra importancia los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

Los cometidos institucionales se logran con el trabajo de los individuos que hacen parte de la entidad, por esto, es necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterios sustantivos en la formulación y ejecución de las políticas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de las expectativas organizacionales se busca tener un equipo de trabajo fundamentado en la obtención de las metas propuestas, dando por sentado que, para que la integración de este, se contó con un proceso de selección riguroso y a la vez preciso que posibilitara un recurso humano adecuado para la institución sanitaria.

El planear los recursos humanos en la ESE Hospital Marco A. Cardona, brinda la oportunidad de mejorar las habilidades y capacidades del personal de la empresa, con el fin de acrecentar la productividad, también permite hacer que las personas que trabajan en la institución perduren más en la entidad ya que facilita hacer una correcta y precisa selección del personal requerido.

Se provisiona con el fin de cumplir con las necesidades de servicio a través de la asignación oportuna y necesaria del personal; inicia con la selección de talento humano, hasta actualización de documentos y aprobación de la planeación de cargos y puestos de trabajo para la vigencia.

3. OBJETIVO GENERAL

Determinar los lineamientos que hacen parte de la previsión del recurso humano en la ESE Marco A. Cardona, buscando el desarrollo de los componentes estratégicos en la institución a través de la mejora continua.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la disponibilidad de personal para garantizar la asignación del talento humano para la prestación de los diferentes servicios.

- Determinar las necesidades orientadas al personal que labora en la ESE Hospital Marco A. Cardona.

- Evaluar los costos relacionados con la gestión de los recursos humanos en la institución.

4. DEFINICIONES

- **Funcionario:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

- **Servidor público:** La Constitución Política de 1991, estableció en el artículo 123 la definición taxativa del concepto de servidor público determinando: “ARTICULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
- **Planeación Estratégica:** herramienta de gestión que permite establecer el quehacer y el camino que deben recorrer las organizaciones para alcanzar las

metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas que impone su entorno.

- **Cargos requeridos:** son los cargos requeridos en la institución, acorde con los lineamientos y plan estratégico institucional para su óptimo desarrollo.
- **Análisis ocupacional (estudio del trabajo):** Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo o tarea ocupacional y que lo diferencian de los demás que existen en la organización. Básicamente es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo o tareas, de los deberes y responsabilidades que comprende. Esto le da una verdadera estructura. Comprendido como un conjunto de funciones con posición definida dentro de la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. Por lo tanto, puede definirse como un conjunto de funciones (tareas, operaciones y pasos) determinados que ocupa una posición formal dentro del organigrama. Esto ayuda a verificar según los servicios ofertados la necesidad del talento humano.
- **Capacidad Instalada:** Disponibilidad de infraestructura necesaria para producir determinados bienes o servicios.
- **Oferta de servicios**: El conjunto de servicios disponibles para ser utilizados por la población, ya sea en forma gratuita o mediante el pago de una determinada cantidad de dinero, el análisis de la oferta se traduce en gran medida, en estudio de la competencia actual o potencial de dicho servicio.
- **Demanda de Servicios:** lo que un usuario quiere y está dispuesto a pagar por el servicio de salud.
- **Accesibilidad**: Posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantice el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Oportunidad en la prestación:** posibilidad que tiene el usuario de obtener los servicios que requiere. Esta característica se relaciona con la oferta de servicios y la demanda en la entidad.
- **Riesgo en la atención:** Probabilidad de que se produzca un evento adverso o factores que aumenten esa probabilidad.

5. MARCO NORMATIVO

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- 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”.
- Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”.
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (…) ARTÍCULO 29. Concursos. La

provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

6. RESPONSABLES

Gerente, subdirección Administrativa y área de recurso humano de la ESE Hospital Marco A. Cardona.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública " la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes.

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

7.2. ASPECTOS GENERALES RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 09 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

• Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

• El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- ✓ *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de*

atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- ✓ *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*

- ✓ *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

• El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

• Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

• El artículo 18 establece la obligación de crear un *Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.*

7.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función, que consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ➢ Análisis de las necesidades de personal
- ➢ Análisis de la disponibilidad de personal
- ➢ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades. Por su alcance y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento, evaluación. Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de

vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Consecuente con ello se estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

1. **Necesidades del personal:** Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal:** Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas de personal para el periodo anual considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación:** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

8. METODOLOGÍA

8.1. REFERENTE METODOLOGÍCO GENERAL

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Hospital Marco A. Cardona para la vigencia 2025 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron los siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación de fuentes de financiación de personal.

8.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente, estableciendo el número de empleos asignados por cada área de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada unidad reporta, tanto temporales como definitivas.

8.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

8.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas y aprobadas por el COMFIS en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2025.

8.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

8.6. ANALISIS DISPOBILIDAD DE PERSONAL

A 31° de diciembre de 2024, la entidad cuenta con 27 Servidores Públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la ESE HOSPITAL MARCO A CARDONA DE MACEO.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada por Técnicos, Tecnólogos y profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

8.7. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FÓRMULA	UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
Cubrimiento de planta	Número total de cargos provistos	Número total de cargos aprobados	Numerador/ denominador X 100	%	Informe de necesidades de personal	Anual	90 %

9. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se elaborará un informe de seguimiento anual.

10. ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

El plan de previsión de Recursos Humano de la ESE Hospital Marco A. Cardona se concibe con el fin de establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad hospitalaria para cumplir con la misión de la entidad.

11. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal permanente aprobada para la ESE Hospital Marco A. Cardona, está conformada por un total de 27 cargos. La entidad cuenta en el año 2025 con 27 servidores públicos vinculados a la planta permanente de cargos, se espera la realización del concurso para proveer los cargos que están vacantes, como se detalla a continuación:

código según Decreto. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	No. de cargos	Nivel	Grado
(1)	(2)	(3)		
	Cargos Administrativos			
085	Gerente Empresa social del Estado	1	Directivo	1
072	Subdirector Científico	1	Directivo	2
068	Subdirector Administrativo	1	Directivo	3
367	Técnico Administrativo	2	Técnico	8
407	Auxiliar Administrativo	3	Asistencial	9
477	Celador	2	Asistencial	11
470	Auxiliar de Servicios Generales	3	Asistencial	12
TOTAL ADMINISTRATIVOS		**13**		
	Cargos Asistenciales			
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Médico	3	Profesional	4
214	Odontólogo	1	Profesional	5
243	Enfermero	1	Profesional	6
237	Profesional área de la salud-Bacteriólogo	1	Profesional	7

323	Técnico Área de la Salud - Regencia de Farmacia	1	Técnico	8
412	Auxiliar área salud - enfermería	1	Asistencial	8
412	Auxiliar área salud - enfermería	2	Asistencial	9
412	Auxiliar Área de la Salud Consultorio Odontológico	1	Asistencial	10
412	Auxiliar Área de la Salud - Farmacia	1	Asistencial	9
480	Conductor	2	Asistencial	12
TOTAL ASISTENCIALES		**14**		
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		**27**		

12. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que la dinámica organizacional es cambiante, se puede determinar las siguientes circunstancias:

- Cambios en la plataforma estratégica.
- Cambios en la estructura organizacional: Estos cambios pueden generarse en el momento que se modifique el portafolio de servicios ofertados.
- Cambios en el ambiente físico: La infraestructura puede modificarse, de acuerdo de las necesidades de servicios que conlleven a la adecuación de espacios.
- Cambios en la normatividad: las nuevas normas y legislaciones que se relacionan directamente con la gestión del Talento Humano.

13. ASPECTOS CONSIDEROS PARA LA CONTRATACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La contratación que realiza la ESE HOSPITAL MARCO A. CARDONA, se basa en el Manual de Funciones de la entidad aprobado y Manual de Contratación.

¿QUÉ?	¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?	¿PARA QUÉ?	¿CÓMO?
Determinar la forma de contratación	Junta Directiva de la Entidad. Gerente	Cuando se apruebe la proyección de la necesidad de personal y del presupuesto	Dar inicio a trámites de contratación de personal.	La gerencia, la subgerencia administrativa y financiera presentan a la Junta directiva la proyección de presupuesto.
Analizar la necesidad del Recurso Humano de acuerdo a la capacidad instalada	Todas las áreas	Posterior a la exposición de necesidades	Dar cobertura a la demanda del servicio	Determinar de acuerdo a un análisis teniendo en cuenta la relación de la capacidad física, la capacidad de atención de acuerdo a la contratación y el recurso físico.
Adelantar los trámites del contrato y formalización del mismo	Gerencia y Subgerencia Administrativa y Financiera	Cuando este la aprobación del contrato	Para dar inicio de ejecución de un proceso	A través de vinculación de contratos escritos, con la documentación de soporte respectivos
Ejecutar contrato	Personal que se contrate	Una vez formalizado el contrato	Para dar cumplimiento a las funciones pactadas	Cumpliendo con los compromisos en los términos y condiciones pactadas en el contrato
Seguimiento	Jefes de áreas, interventores	De manera mensual con seguimiento estricto al cumplimiento de metas planteadas	Para verificar el cumplimiento de lo pactado	A través de reuniones periódicas, aplicación de evaluaciones.

14. CAPACIDAD INSTALADA VS SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL MARCO A. CARDONA

Inicialmente se definirán algunos conceptos relacionados, continuando con la medición de la capacidad instalada, así como la oferta de los servicios con que cuenta el Hospital, la demanda en la prestación, las oportunidades de acuerdo a los servicios, los riesgos detectados en la atención y los requisitos mínimos establecidos por la normativa legal vigente.

CONCEPTOS:

- **CAPACIDAD INSTALADA:** Disponibilidad de infraestructura necesaria para producir determinados bienes o servicios.

- **OFERTA DE SERVICIOS:** El conjunto de servicios disponibles para ser utilizados por la población, ya sea en forma gratuita o mediante el pago de una determinada cantidad de dinero, el análisis de la oferta se traduce en gran medida, en estudio de la competencia actual o potencial de dicho servicio.

- **DEMANDA DE SERVICIOS:** Lo que un usuario quiere y está dispuesto a pagar por el servicio de salud.

- **ACCESIBILIDAD:** Posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantice el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

- **OPORTUNIDAD EN LA PRESTACIÓN:** Posibilidad que tiene el usuario de obtener los servicios que requiere. Esta característica se relaciona con la oferta de servicios y la demanda en la entidad.

- **RIESGO EN LA ATENCIÓN:** Probabilidad de que se produzca un evento adverso o factores que aumenten esa probabilidad.

14.1. CAPACIDAD INSTALADA- OFERTA DE LOS SERVICIOS Y DEMANDA DE LA PRESTACIÓN

Oferta de servicios:

- Unidad funcional de urgencias:
- Unidad funcional de servicios ambulatorios
- Unidad funcional del servicio de hospitalización
- Transporte asistencial básico
- Laboratorio Clínico
- Otros servicios

14.2. CAPACIDAD INSTALADA DE RECURSOS HUMANO Y OFERTA DE SERVICIO SEDE PRINCIPAL

UNIDAD FUNCIONAL	CENTRO DE COSTOS	SERVICIOS	TIPO DE PROFESIONAL (quien realiza la atención)	No profesionales	HORAS PROMEDIO MES DE SERVICIOS POR CADA PROFESIONAL EN CADA SERVICIO	TOTAL HORAS MES DE OFERTA DE SERVICIOS
Urgencias	consulta y procedimiento	consultas de medicina general urgentes	MEDICO GENERAL	1	180	720
		sala de yeso	MEDICO GENERAL	1	30	720
		sala de reanimación	MEDICO GENERAL	1	20	720
		sala general de procedimientos menores	MEDICO GENERAL	1	60	720
		observación	MEDICO GENERAL	1	70	720
servicios ambulatorios	consulta externa y procedimiento	consulta de medicina general electivas	MEDICO GENERAL	2	176	352
	actividades de promoción y prevención	vacunación, controles, e higiene oral	ENFERMERIA, AUX EN SALUD, HIGIENISTA ORAL	4	176	704
	actividades de salud	actividades de salud oral	ODONTOLOGO	1	176	176
	Estancia general	general adultos	MEDICO GENERAL	1	176	720
		pediatría	MEDICO GENERAL	1	30	720
		ginecoobstetricia	MEDICO GENERAL	1	30	720

sala de partos	sala de parto	partos vaginales	MEDICO GENERAL	1	6	6
apoyo diagnostico	Anatomía patológica	toma de muestras citologías cérvico-uterinas	ENFERMERA	1	96	144
	Imagenología	radiologías odontológicas	ODONTOLOGO	1	60	60
	laboratorio clínico	laboratorio clínico	BACTERIOLOGO	1	176	176
		toma de muestras de laboratorio clínico	BACTERIOLOGO	1	20	80
otros servicios	esterilización	esterilización				
	farmacia e insumos hospitalarios	farmacia e insumos hospitalarios	REGENTE DE FARMACIA	1	8	192
			AUXILIAR FARMACIA	1	8	192
			AUXILIAR FACTURACION			
	servicios conexos a la salud-servicios de ambulancia	transporte asistencial básico	CONDUCTOR	2	180	720

NOTA: En el 2025 se proyecta hacer un estudio de calculo de talento humano frente a la capacidad instalada y la población atendida en la sede principal.

Oportunidad en la entrega de instrumental:

El servicio de odontología tiene una oportunidad de entrega de instrumental menor de un (1) día, ya que se entrega instrumental por parte de la central de esterilización una vez al día, contando con suficiente instrumental para la prestación de servicios.

La rotación del instrumental quirúrgico del servicio de urgencias es muy baja, lo que permite mantener en almacenamiento instrumental disponible para la atención; el personal responsable de la central de esterilización revisa diariamente a las 7:00 a.m. el servicio de urgencias y recoge el instrumental que haya sido utilizado y requiera esterilizar. Presentando una oportunidad de entrega de instrumental de un (1) día.

En caso de requerir instrumental estéril y de no haber por aumento en la atención, los personales de enfermería tienen la capacidad y capacitación para realizar el proceso de esterilización.

Para el servicio procedimientos de enfermería y consulta externa (planificación familiar), cuenta con una oportunidad de 1 día de entrega.

Riesgo en la atención: Probabilidad de que se produzca un evento adverso o factores que aumenten esa probabilidad. La ESE Hospital Marco A. Cardona cuenta con un sistema de reporte de eventos adversos los cuales se analizan en el COMITÉ para su respectivo Plan de mejora.

Jelson Pinto Mejía
Gerente