
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 1 de 17

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	28/01/2019	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 4, 5 ,7 ,8, 9 10
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 2.3.4.5.8, 9.1, 9.2, 9.3
5	20/01/2022	Introducción y de los ítems 1, 4, 5, 5.1.5.1.1, 5.1.2, 9.9.1

Elaboró: Profesional universitario de talento humano	Actualizó: Yolanda Muñoz	Revisó: Leidy Novoa N. – Paola Delgado	Aprobó: Comité MIPG
Cargo:	Cargo: Profesional universitario de talento humano	Cargo: Enfermeras Calidad	Cargo: Comité MIPG
Fecha: 10/04/2018	Fecha: 03/01/2022	Fecha: 10/01/2022	Fecha: 20/01/2022

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 2 de 17

INTRODUCCION

El plan de previsión de Recursos Humanos, se constituye en una herramienta de planeación para la previsión del recurso humano de la Entidad con el fin de atender las necesidades actuales y futuras requeridas para la adecuada prestación de los servicios de salud ; así mismo permite identificar las necesidades de personal para la vigencia, asegurar la selección del personal requerido y mantener actualizado la información sobre planta global de la entidad. Busca además, actualizar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicios

De acuerdo a lo anterior el Hospital San Juan Bautista establece el presente plan de Previsión del recurso Humano de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función pública y la normatividad vigente.

1.OBJETIVO

Identificar las necesidades y la forma de provisión de los empleos de planta de personal y cualquier otra modalidad , que permita garantizar la asignación de Talento Humano del Hospital San Juan Bautista para satisfacer las necesidades de prestación de Servicios, de acuerdo al análisis de la capacidad instalada, la oferta-demanda y el nivel de complejidad, facilitando de esta forma el logro de los objetivos organizacionales, y a su vez permitir la oportuna selección de personal determinando las competencias pertinentes.


2. ALCANCE

Este documento está diseñado en el Hospital San Juan Bautista de Chaparral con el fin de cumplir con las necesidades de servicio a través de la asignación oportuna y necesaria del personal. Inicia generando y actualizando políticas de talento humano, hasta la actualización de documentos y aprobación de la planeación de cargos y puestos de trabajo para la vigencia 2022

3. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

NORMATIVIDAD	CONTENIDO ESPECIFICO
Constitución política de Colombia	Art.52.54.57.y 70, concernientes a bienestar y estímulos
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

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 17

NORMATIVIDAD	CONTENIDO ESPECIFICO
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
Guía DAFP	Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa-concurso de méritos
Circular 201810000000027 de 2018	Deber de las entidades publicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan Bautista se concibe con el fin de establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad Hospitalaria para cumplir con su misión .


CARGOS REQUERIDOS: son los cargos requeridos en la institución, acorde con los lineamientos y plan estratégico institucional para su óptimo desarrollo.

ANALISIS 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 u 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.


ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

Mediante acuerdo N° 09 del 15 de Diciembre de 2021 se fijo el Plan de cargos y asignaciones Civiles iniciales para el personal de planta del Hospital San Juan Bautista para la vigencia 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, de acuerdo con las directrices emitida por la secretaria de salud del Tolima , así:

Grado	N°
-------	----

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 17

CODIGO	Salarial	CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005	Cargos
		ADMINISTRACION	
		NIVEL DIRECTIVO	
085	20	Gerente ESE	1
		NIVEL ASESOR	
105	4	Asesor oficina de control interno	1
		NIVEL PROFESIONAL	
219	14	Profesional universitario (R.Fin y Físicos- R.humanos)	2
		NIVEL TÉCNICO	
314	13	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
367	13	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2
367	16	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
		NIVEL ASISTENCIAL	
425	22	Secretaria Ejecutiva	1
407	18	Auxiliar Administrativo (auditoria medica)	1
407	22	Auxiliar Administrativo (RH, Contab. Cartera, C.interno)	5
480	11	Conductor	1
		TOTAL ADMINISTRACIÓN	17
		OPERACIÓN	
		NIVEL PROFESIONAL	
211	16	Médico general - 8 horas	4
211	16	Médico general - 4 horas	2
214	14	Odontólogo	1
217	9	Profesional servicio social obligatorio (bacteriología)	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio (enfermería)	1
217	14	Profesional servicio social obligatorio (odontología)	1
217	16	Profesional servicio social obligatorio (medico)	5
237	9	Profesional universitario área salud (Terapeuta)	1
237	9	Profesional universitario área salud (Optómetra)	1
242	13	Profesional especializado área salud (Bacterióloga)	1
242	18	Profesional especializado área salud (Coord. Médico)	1
243	12	Enfermero	1
244	13	Enfermero especialista	1
		NIVEL TÉCNICO	
	Grado		Nº
CODIGO	Salarial	CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005	Cargos

	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 5 de 17

407	18	Auxiliar Administrativo (facturación)	4
407	22	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
407	20	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
412	18	Auxiliar área salud (enfermería)	44
412	11	Auxiliar área salud (ETV)	2
412	18	Auxiliar área salud (farmacia)	2
412	22	Auxiliar área salud (estadística)	1
412	18	Auxiliar área salud (odontología e higiene oral)	2
470	9	Auxiliares servicios generales	6
		TOTAL OPERACIÓN	85
		TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS 2022	102

Fuente : Acuerdo N° 09 del 15 de Diciembre de 2021

En el Anexo 1 se determina el Análisis de la Planta actual del Hospital San Juan Bautista

5. PLANTA GLOBAL ACTUAL


El Hospital inicio el año 2022 con una planta de personal compuesta por 102 cargos distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA	
NATURALEZA DEL CARGO	NUMERO DE CARGOS
PERIODO FIJO	10
LIBRE NOMBRAMIENTO	0
CARRERA	55
PERIODO DE PRUEBA	0
PROVISIONAL	16
TABAJADOR OFICIAL	7
VACANTES	14
Total	102

Analizando solo la planta directa en la actualidad (enero 2022), la entidad tiene 102 cargos. Así mismo cuenta con 180 personas nombradas en calidad de supernumerarios por necesidades del servicio.

5.1. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes del Hospital San Juan Bautista se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 6 de 17

5.1.1 Provisión de Vacantes definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Periodo Fijo

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora consagrada en la ley.

5.1.2 Provisión de vacantes Definitivas de Empleos de Carrera administrativa

Para la vigencia 2022, la provisión de los Empleos de carrera Administrativo se efectuara mediante el siguiente procedimiento:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
- Aplicar los lineamientos contenidos en la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar un encargo, bien sea porque ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional.


5.2 Racionalización de la Planta de Personal

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento Humano dela Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio.

6. CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E DE CHAPARRAL

Teniendo en cuenta que la dinámica organizacional es cambiante, y que en la institución pueden presentarse innumerables eventualidades se puede determinar que las siguientes circunstancias pueden afectar el talento humano.

- Cambios en la plataforma **estratégica**: En un comité de gerencia, verificando el cumplimiento de los objetivos planteados para la vigencia.
- **Cambio en la estructura organizacional**: Estos cambios pueden darse si se modifica el portafolio de servicios ofertados o cambios en la tecnología adquirida.
- **Cambios en el ambiente físico**: La planta física puede cambiar de acuerdo a las necesidades de los servicios que conllevan a la adecuación de espacios. Todos los

	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 7 de 17

cambios que impliquen ampliaciones se deben analizar en paralelo con las necesidades del talento humano, para garantizar la prestación del servicio.

- **Cambios en la normatividad:** Las nuevas normas y legislaciones que se relacionan directamente con la gestión del talento humano, pueden afectar la prestación del servicio en cuanto no se analice debidamente el impacto de dichos cambios. Se deben informar oportunamente para brindar una estabilidad en la planeación del personal.

7. ASPECTOS CONSIDERADOS PARA LA CONTRATACION DE SERVICIOS Y PROCESOS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

La contratación de servicios y de procesos de apoyo se realiza en el Hospital San Juan Bautista, bajo los lineamientos de manual de contratación, mediante el cual se regula y se cuenta con un proceso de selección, para verificar la idoneidad del personal. Actualmente se contrata el servicio de aseo y desinfección a todo costo, el proceso de vigilancia y servicios de medicina especializada y medicina general


8. ACTUALIZACION DE LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Antes de que termine cada vigencia, se realiza la actualización de la planeación del personal, teniendo en cuenta :

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área
- La legislación vigente.
- La capacidad instalada
- La capacidad presupuestal institucional.
- El Plan de Desarrollo
- Plan de acción
- Portfolio de servicios

Anualmente, teniendo en cuenta lo anteriormente relacionado así como las estadísticas a cerca de los servicios prestados y la complejidad de los mismos, se hace la planeación del talento humano y se hacen los ajustes necesarios para garantizar un buen servicio, así mismo, se tiene en cuenta el estudio de costos y el seguimiento que se hace del presupuesto.


Cada Jefe de área, realiza el análisis de las necesidades de personal en términos de cantidad y calidad para el logro de sus planes. Se tiene en cuenta la información relacionada con los datos estadísticos de cumplimiento de metas y productividad, y la capacidad instalada. Este análisis también se desarrolla en los comités directivos, previa revisión de los planes y programas de las diferentes áreas y del presupuesto asignado para el recurso humano anual. Finalmente se planea el talento humano de la siguiente vigencia con el estudio de costos para hacer proyección de presupuesto, valores que quedan plasmados en el plan de Adquisiciones de servicios de la entidad .

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 8 de 17

Identificado los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se ha detectado que la Entidad presenta déficit de personal al no contar con el numero adecuado de funcionarios en determinadas áreas.

Ante esta situación de déficit, el Hospital ha acudido a fuentes internas para suplir algunas necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de proceso de capacitación, entrenamiento y reubicación del personal , así como a fuentes externas ingresando nuevas personas mediante Nombramientos de carrera administrativa, Nombramientos en calidad de Supernumerarios o mediante el desarrollo de procesos de contratación dando repuesta a las siguientes preguntas:

QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	PARA QUÉ	CÓMO
Determinar la forma de contratación del proceso o servicio.	La Junta Directiva	Cuando se apruebe la viabilidad de la proyección de la necesidad del personal y del presupuesto.	Dar inicio a los trámites de contratación de personal.	El equipo de financiera y gerencia, llevan a junta directiva la proyección de la contratación de la siguiente vigencia o si se requiere ampliación de talento humano. Se pasa el plan de compras y servicios para contratación y el plan de cargos
Analizar la necesidad del recurso humano de acuerdo a la capacidad instalada	Todas las aéreas	Después de la exposición de necesidades	Dar cobertura a la demanda del servicio	Una vez definido los servicios que se vayan a desarrollar, se realiza el estudio de la capacidad instalada v/s el talento humano el cual se refiere a la cantidad de procedimiento que se puede realizar con los recursos físicos que se dispone en la institución y el recurso humano requerido para los mismos.
QUÉ	QUIÉN	CUÁNDO	PARA QUÉ	CÓMO
Definir forma de contratación del servicio o proceso	La Junta Directiva	Cuando se apruebe el proyecto de viabilidad de apertura de un nuevo servicio en junta directiva	Dar inicio a los tramites de contratación	En reunión de junta se define el tipo de contratación que se realizará para la prestación de los servicios ofertados.
Adelantar los tramites del contrato	área de contratación.	Una vez se recibe la notificación por la	Para dar inicio a la apertura del nuevo	A través de la vinculación por

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 9 de 17

y formalización del mismo		junta directiva y gerencia sobre la aprobación de la próxima contratación.	servicio o ampliación de los mismos o ejecución de un nuevo proceso	contratos escritos, con la documentación de soportes respectivos
Ejecutar el contrato de acuerdo con lo pactado	El personal o tercero que se contrate	Una vez formalizado el contrato, con su respectivo objeto contractual y tareas.	Para dar cumplimiento a las metas pactadas	Cumpliendo con los compromisos en los términos y condiciones pactados en el contrato
Seguimiento	Supervisores	De forma mensual se verifican con informe escrito y soportes el cumplimiento de las metas planeadas	Para verificar el cumplimiento de lo pactado en lo relacionado con talento humano interventores de contrato	A través de las reuniones periódicas, aplicación de las evaluaciones, aplicación de las listas de chequeo.

9.CAPACIDAD INSTALADA VS. SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL-TOLIMA

De acuerdo a lo contemplado en la matriz de autoevaluación y en los estándares de Talento Humano donde cita “Los prestadores de servicios de salud determinarán la cantidad necesaria de talento humano requerido para cada uno de los servicios ofertados, de acuerdo con la capacidad instalada, la relación entre oferta y demanda, la oportunidad en la prestación y el riesgo en la atención”.

Inicialmente se definirán algunos conceptos relacionados, continuando por 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 legales establecidos


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 paciente quiere y por lo que está dispuesto a pagar un precio.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 10 de 17

Oportunidad en la Prestación: Es la posibilidad que tiene el usuario de obtener los servicios que requiere, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud. Esta característica se relaciona con la organización de la oferta de servicios en relación con la demanda y con el nivel de coordinación institucional para gestionar el acceso a los servicios.

Riesgo en la Atención: Probabilidad de que se produzca un resultado adverso, o el factor que aumenta esa probabilidad.

9.1 SERVICIOS DE MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD

ESPECIALIDAD	ACTIVIDADES
CIRUGÍA GENERAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa 2. Urgencias 3. Interconsultas en internación 4. Atención hospitalaria paciente quirúrgico 5. Procedimientos quirúrgicos programados 6. Procedimientos quirúrgicos de urgencias
GINECOLOGÍA Y GINECOOBSTETRICIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa. 2. Urgencias 3. Interconsultas y atención hospitalaria 4. Cirugía ginecológica de urgencias 5. Cirugía ginecológica programada 6. Ecografías ginecológicas y obstétricas 7. Biopsias y crioterapia . Citologías 8. Colposcopia- conización – crio cauterización 9. Clínica de alto riesgo y patología de cérvix
ANESTESIOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta Externa 2. Urgencias 3. Procedimientos quirúrgicos programados 4. Procedimientos quirúrgicos de urgencias 5. Interconsultas hospitalarias y/o de urgencias.
MEDICINA INTERNA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa 2. Urgencias 3. Hospitalización 4. Interconsultas hospitalarias y/o urgencias
ESPECIALIDAD	ACTIVIDADES
PEDIATRÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa 2. Atención hospitalaria paciente pediátrico y neonatal 3. Adaptación y atención recién nacido. 4. Interconsultas hospitalarias y urgencias.
ORTOPEDIA Y/O TRAUMATOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa 2. Urgencias 3. Procedimientos quirúrgicos programados 4. Interconsulta Urgencias y hospitalización
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta externa

	5. Procedimientos quirúrgicos programados
OFTALMOLOGÍA	1. Consulta externa 2. Procedimientos quirúrgicos programados
GASTROENTEROLOGÍA	1. Consulta externa 2. Endoscopia y colonoscopia
RADIOLOGÍA	Imágenes diagnósticas, (TAC SIMPLES Y CONTRASTADOS, MAMOGRAFIAS, ECOGRAFIAS
UROLOGIA	1. Consulta externa 2. Procedimientos quirúrgicos programados
PSIQUIATRIA	1. Consulta externa
CARDIOLOGIA	1. Consulta externa

APOYO DIAGNOSTICO

Y TERAPÉUTICO

SERVICIO	ACTIVIDADES
CLÍNICA DE ALTO RIESGO Y PATOLOGÍA DE CÉRVIX Y MAMA	1. Citología cervicouterina CCU 2. Examen de Seno 3. Mamografía 4. Ecografía mamaria
FISIOTERAPIA	1. Paquetes calientes, equipos básicos, electroestimulación y ultrasonido – fortalecimiento muscular. Terapia de Rehabilitación Cardíaca. 2. Hospitalización
LABORATORIO CLÍNICO	1. Urgencias y Hospitalización: 2. Ambulatorio toma muestras: Procedimientos análisis especímenes biológicos. Hematología, coagulación, química clínica, inmunoserología, microbiología, inmunohematología y microscopia. Apoyo Programas Salud Pública: ETS; VIH; HBV; HCV; ETV: Dengue, Chagas, Malaria, Leishmaniasis; Micobacterias: TBC, Hansen; Hipotiroidismo Congénito: THS Neonatal.
SERVICIO	ACTIVIDADES
RAYOS X e IMÁGENES DIAGNOSTICAS – ULTRASONIDO - Lectura especializada ⇒ Radiología básica ⇒ Ecografía ⇒ TAC	1. Ambulatorio: tórax, cráneo, cara, extremidades, pelvis. Rx Odontológica 2. Ecografía ginecológica y obstétrica. 3. Ecografía tejidos blandos, abdominal, tórax 4. Mamografía. 5. TAC simple y TAC con contraste. 6. Urgencias
ENDOSCOPIA DIGESTIVA	1. Endoscopia vía digestiva alta



PE-PE-MIPG-PL14

Versión:5

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Página 12 de 17

SERVICIO FARMACÉUTICO	2. Dispensación medicamentos e insumos
TRANSFUSIÓN SANGUÍNEA	1. Solicitud, recepción y almacenamiento de productos sanguíneos. Pruebas previas para transfusión segura. 2. Flebotomía terapéutica.
TERAPIA RESPIRATORIA	1. Hospitalización 2. Consulta externa 3. Urgencias 4. Espirometría

SERVICIOS DE BAJA COMPLEJIDAD

1. PROTECCIÓN ESPECÍFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA – P y P

HORARIO DE ATENCIÓN: LUNES A VIERNES 07:00 a 12:00 y 14:00 a 18:00 HORAS

DETECCIÓN ALTERACIONES ADULTO MAYOR


DETECCIÓN ALTERACIONES AGUDEZA VISUAL

DETECCIÓN ALTERACIONES CRECIMIENTO Y DESARROLLO

DETECCIÓN ALTERACIONES DESARROLLO DEL JOVEN

DETECCION ALTERACIONES DEL EMBARAZO – CONTROL PRENATAL

ATENCIÓN DE PARTO Y RECIEN NACIDO – IAMI

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 13 de 17


PREVENCIÓN CÁNCER DE SENO
PREVENCIÓN CÁNCER DE CUELLO UTERINO
TAMIZACION CÁNCER DE CUELLO UTERINO
SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA – ETS – VIH
PLANIFICACIÓN FAMILIAR
SALUD BUCAL – HIGIENE ORAL
VACUNACION – PAI
LABORATORIO CLINICO - Toma de muestras servicio ambulatorio: 06:00 a 09:30 horas
PROTECCIÓN ESPECIFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA - PROGRAMA DE INTERVENCIONES COLECTIVAS – PIC: Control Social Dengue, Chikunguña, ZIKA, Leishmaniasis, ETV, vacunación felina y canina, Saneamiento Básico, etc., según contratación con los entes territoriales Departamental y Municipal.

2. CONSULTA EXTERNA

CONSULTA MÉDICA GENERAL
CONSULTA PRIORITARIA
CONSULTA PSICOLOGÍA
CONSULTA OPTOMETRÍA
CONSULTA ODONTOLÓGICA GENERAL
CONSULTA DE ENFERMERÍA
NUTRICION

3. ATENCION EXTRAMURAL

PROTECCIÓN ESPECIFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA - SERVICIOS EXTRAMURALES: Según contratación con el ente territorial municipal y EPS-S. se elabora programación de atención extramural mensual, tanto en el área urbana como rural. Centro Salud El Limón: Día domingo: médico, odontólogo, enfermera y auxiliar de enfermería.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 14 de 17

El Hospital San Juan Bautista ESE cuenta con un equipo de talento humano multidisciplinario idóneo, que desarrollan actividades extramurales programadas con la comunidad y de acuerdo a la concentración de población en las veredas de los cinco corregimientos del municipio de Chaparral.


CAPACIDAD INSTALADA

CAMAS	51
CAMILLAS OBSERVACION URGENCIAS	18
UNIDAD URGENCIAS	1
LABORATORIO CLINICO	1
SALAS DE CIRUGIA	2
SALAS DE PARTOS	2
CONSULTORIOS MÉDICOS GENERALES	11
CONSULTORIOS ESPECIALIZADOS	4
CONSULTORIOS ENFERMERÍA	3
UNIDAD TRANSFUSIÓN SANGUÍNEA	1
UNIDAD DE TERAPIA FÍSICA –REHABILITACIÓN Y TERAPIA RESPIRATORIA	3
UNIDAD DE SALUD ORAL	2 - con 4 equipos de odontología
UNIDAD DE SALUD VISUAL	1
AMBULANCIAS TRANSPORTE BÁSICO	1
AMBULANCIAS TRANSPORTE MEDICALIZADO	3
VEHÍCULO SERVICIOS EXTRAMURALES	1

EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE, cuenta con una capacidad técnico científica amplia y suficiente, y cumple con todos los requisitos de ley para el cumplimiento de su misión como E.S.E. de mediana complejidad.

9.2 TALENTO HUMANO

9.3 CANTIDAD DE TALENTO HUMANO

	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 15 de 17

El Hospital San Juan Bautista E.S.E. de Chaparral cuenta con un talento humano que reúne las competencias laborales, habilidades, aptitudes e idoneidad requeridas para los servidores públicos del SGSSS, con los más altos estándares de calidad, atendiendo de manera integral las necesidades de salud de los pacientes de su área de influencia, en constante mejora por la humanización y dignificación de la persona.

PERSONAL DE PLANTA		2022
Directivo	Administrativo	1
Asesor	Administrativo	1
Profesional	Administrativos	2
	Asistenciales	21
Técnico	Administrativos	5
	Asistenciales	1
Auxiliar	Administrativos	9
	Asistenciales	55
Operativo	Administrativos	1
	Asistenciales	6
TOTAL, PERSONAL DE PLANTA		102

SUPERNUMERARIOS	180
------------------------	------------


CONTRATISTAS		2022
Profesional	Administrativos	15
	Asistenciales	34
TOTAL, CONTRATISTAS		49

FUENTE: Registros Talento Humano a enero 15 2022 y Contratación

En el cuadro anterior se establece la cantidad de talento Humano para satisfacer los servicios que se prestan en la ESE, , de acuerdo al análisis de la capacidad instalada, la oferta de servicios, demanda de los mismos y normatividad vigente, la cual está distribuida en los siguientes servicios:

Consulta Externa general y especializada: Cuenta con profesionales de la salud de acuerdo al servicio que oferten. Médicos generales , Nutricionista y médicos especializados, Medico Internista, Ginecólogo Obstetra, Ortopedista, Cirujano general, Cirujano pediátrico, Pediatría, Urólogo, gastroenterólogo, Psiquiatra, Cardiólogo

Odontología, Salud Higiene Oral: Cuenta con odontólogo, Auxiliar consultorio odontológico, Auxiliar Higiene Oral

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL14	Versión:5
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 16 de 17

Urgencias de baja complejidad: Médico general con certificado de formación en soporte vital avanzado y Auxiliar de Enfermería con certificado de formación en soporte vital básico.

Farmacia: Aplica lo definido en el Decreto 2200 de 2005 y la Resolución 1403 de 2007. El servicio farmacéutico de baja complejidad estará dirigido por el Químico Farmacéutico o el Tecnólogo en Regencia de Farmacia.

Hospitalización: Disponibilidad de médico general, enfermera y auxiliar en enfermería, Medico Internista, Ginecólogo Obstetra, Ortopedista, Cirujano general, Cirujano pediátrico, Pediatría

Radiología: Técnico o tecnólogo en radiología e imágenes diagnósticas, para la operación de equipos y adquisición de imágenes, con supervisión por especialista en radiología e imágenes diagnósticas. La interpretación de los exámenes diagnósticos será realizada por el médico especialista.

Toma de Muestra de laboratorio: Bacteriólogo y/o auxiliares de laboratorio clínico o de enfermería.

Laboratorio Clínico: Bacteriólogo o médico; éste último, con especialización en patología clínica, o en una de las áreas del laboratorio clínico.

Tamización de Cáncer de Cuello Uterino: Médico o enfermera o bacteriólogo o citohistotecnólogo o histocitotecnólogo.

Hospitalización Obstétrica de baja: Disponibilidad de: Médico general. Enfermera y Cuenta con: Auxiliar en enfermería.

Transporte Asistencia Básico Transporte Asistencial Medicalizado: Cuenta con: auxiliar en enfermería, en cualquier caso, con certificado de formación en soporte vital básico. Para transporte terrestre el conductor cumple con lo que determine para su actividad la autoridad de tránsito terrestre y adicionalmente cuenta con certificado de formación en primeros auxilios.

Esterilización: Auxiliar de Enfermería.

Vacunación: Auxiliares de Enfermería de lunes a viernes

Cirugía: Cuenta con cirujano general , anestesiólogo, instrumentadoras quirúrgicas ,Auxiliares de enfermería con atención 24 horas/día.

Sala de partos Cuenta con cirujano general , anestesiólogo, instrumentadoras quirúrgicas ,Auxiliares de enfermería con atención 24 horas/día

Optometría: Profesional Universitario área salud-Optómetra

Terapia Física: Profesional Universitario área salud -Terapeuta Físico


Terapia Respiratoria Profesional Universitario área salud- Terapeuta respiratorio

Psicología: Profesional Universitario área salud-Psicólogo

Servicios extramurales: Medico General y auxiliares de enfermería

Protección específica y detección temprana PYD: Enfermera, Auxiliares área de la salud realizando actividades de :

Valoración Integral primera infancia

 <p data-bbox="215 222 324 254">E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<p data-bbox="721 132 951 159">PE-PE-MIPG-PL14</p>	<p data-bbox="1370 107 1463 128">Versión:5</p>
	<p data-bbox="529 226 1143 254">PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p data-bbox="1338 226 1495 254">Página 17 de 17</p>

Valoración integral Infancia
 Valoración integral Adolescencia
 Valoración integral Juventud
 Valoración integral Adultez
 Valoración Integral vejez
 Detección alteraciones del embarazo-control prenatal
 Detección alteraciones agudeza visual
 Prevención de cáncer de seno , cuello uterino
 Tamizaje cáncer cuello uterino
 Salud sexual y reproductiva
 Planificación Familiar
 Salud Bucal- Higiene oral
 Vacunación -Pai
 Protección específica y detección temprana programa de intervenciones colectivas PIC
 Control socia Dengue, Chikunguña Zika, Leishmaniasis, ETV vacunación felina y canina,
 Saneamiento Básico, PAI, VacunacionCovid-19 ,zoonosis etc, según contratación con los entes territoriales Departamental y municipal