

RESOLUCION No 0017 DE 2022

(14 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

EL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en el Decreto Número 20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán y,

CONSIDERANDO:

Que en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos con el siguiente alcance:

“a) 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.

b) 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.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Que el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, establece: *“a partir de la vigencia de la presente Ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los*

RESOLUCION No 0017 DE 2022

(14 ENE 2022)

responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Número 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las Entidades del estado dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos.

Que el Plan de Previsión del Talento Humano para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Que el propósito de realizar el Plan de Previsión de Talento Humano es determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Que teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Talento Humano, es uno de los componentes de la planeación el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Encargos, Capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, entre otros.

Que el Decreto 1083 de 2015, indica los siguientes aspectos relevantes:

- *Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.*
- *Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales*

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO Confianza y valor para su vida NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 3 de 4
--	-----------------	---

RESOLUCION No 0017 DE 2022
(14 ENE 2022)

específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

- *Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*
- *Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.*
- *Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.*
- *Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.*

Que de conformidad con el anterior marco jurídico se hace necesario adoptar el Plan de Previsión de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2022, el cual se constituye en un instrumento de planeación fundamental para delantar la gestión del Talento Humano.

RESUELVE:

RESOLUCION No 0017 DE 2022
(14 ENE 2022)

ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR el PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PARA LA VIGENCIA 2022 contenido en el documento anexo el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Integrar el presente Plan de Previsión de Talento Humano con los demás Planes Institucionales y Estratégicos, al Plan de Acción del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme lo dispone el Decreto Número 612 de 2018.

ARTICULO TERCERO: La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano del Hospital, será la dependencia reponsable de ejecutar y evaluar el Plan que se adopta por medio de la presente Resolución.

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución se publicará en la intranet de la entidad, rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la Ciudad de Popayán el día


CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

 Preparó y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de Funciones de Talento Humano.

Revisó: Doctora Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD
Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan de Previsión de Talento Humano



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

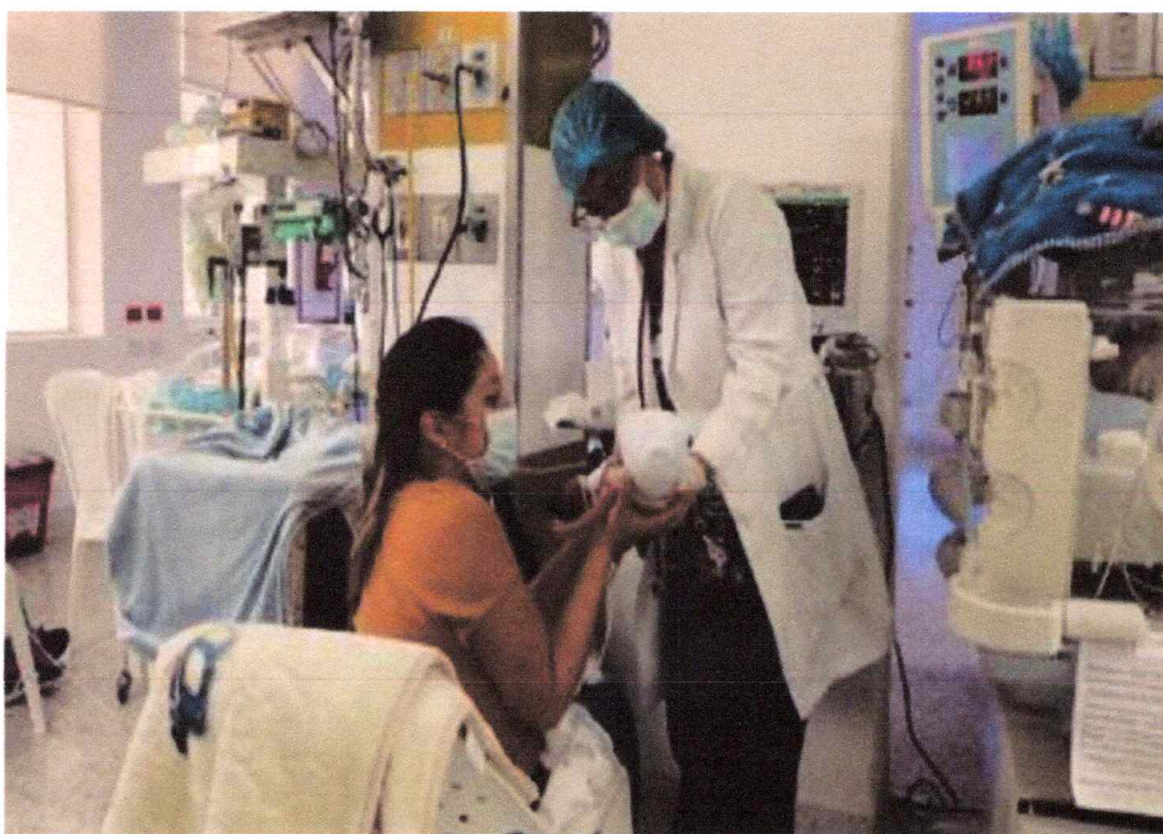


HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN



0017

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022



GESTIÓN TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
 - 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. RESPONSABLES
5. DEFINICIONES
6. MARCO NORMATIVO
7. MARCO CONCEPTUAL
8. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
9. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
10. METODOLOGÍA
11. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL
12. PLANEACION DEL TALENTO HUMANO
13. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
14. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN
15. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E 2021
16. MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL
17. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA
18. FORMALIZACIÓN LABORAL
19. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
20. ANEXO CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 3 de 41
--	----------------------------------	--

0017

1. INTRODUCCIÓN

El **PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO** es un instrumento de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Número 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Talento Humano debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 establece que “*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) *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;*
- b) *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;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

El **PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO** del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado estructurado para la vigencia 2022, contiene el análisis de necesidades cuantitativas y cualitativas de personal frente a la planta global actual aprobada y provista por servidores públicos vinculados mediante Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción, de período, en provisionalidad y trabajadores oficiales, en cada una de las áreas Administrativas y Asistenciales de la Entidad. Lo anterior permitirá adoptar las medidas pertinentes para atender los requerimientos Institucionales de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales del Hospital, considerando medidas de ingreso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

El **PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022**, se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que

[Firma]

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017-	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 41

contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requiere para cumplir con los propósitos misionales

De igual manera el presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

2. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del Talento Humano en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, que permitan establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, para cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular el Número de Servidores Públicos que se requieren para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual 2022, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- Estimar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general en toda la planta de servidores públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado y por lo tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, cuando así lo determine éste.

4. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia Científica, Jefe de la Oficina de Talento Humano y Jefes de Áreas o Servicios, con personal a cargo.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 5 de 41

5. DEFINICIONES

Servidor Público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la Comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ CARRERA 30 SUR - P.O. BOX 100000 BOGOTÁ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 6 de 41

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

Registro Público de Carrera Administrativa Específica: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

6. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del talento humano se encuentra establecido en la Ley 909 de 2004. 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:

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD PÚBLICA DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 7 de 41

a. Formulación de la Política

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular planes estratégicos de recursos humanos y definir las líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva, actividad que incluye estructurar los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano.

b. Planes de Previsión de Recursos Humanos

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 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.

Así mismo corresponde a las entidades y organismos a quienes se les aplica la citada Ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

c. Planes Estratégicos de Recursos Humanos

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004, determina que las unidades de personal de los organismos y entidades a quienes se les aplica la citada Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y tendrán como funciones específicas las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

0017

- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública - Decretos Reglamentarios Departamento Administrativo de la Función Pública 35 con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

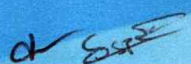
d. Planes Anuales de Vacantes

La **Ley 909 de 2004**, en sus artículos 14 y 15, establece como funciones de las Entidades Públicas la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

e. Sistema General de Información Administrativa

Conforme el artículo 18 de la Ley 909 de 2004 numerales 1 y 7, el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c). "Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de 5 Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 9 de 41
---	----------------------------------	--

0017

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

7. MARCO CONCEPTUAL

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este Plan de Previsión, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, el cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

8. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

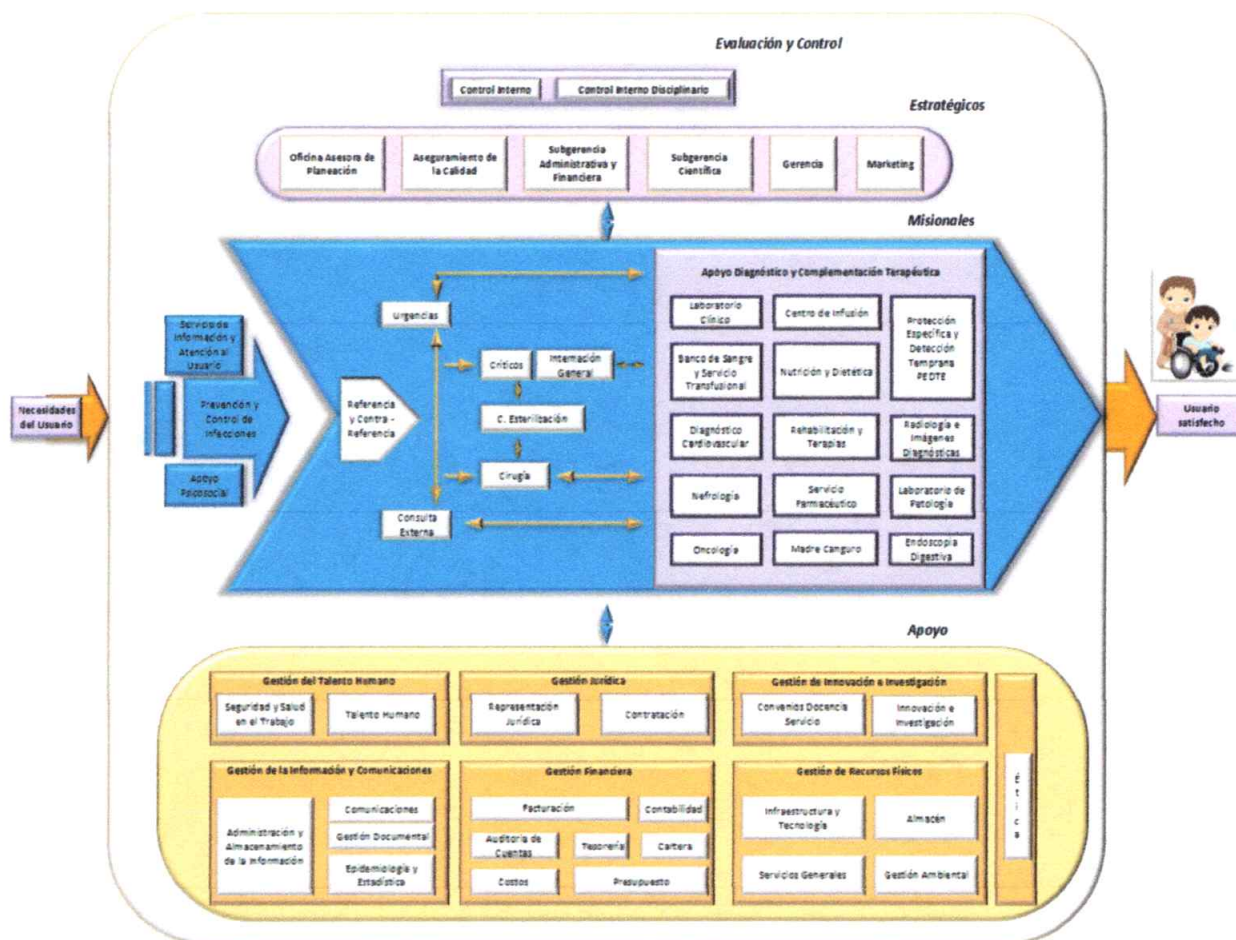
“El Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E., se compromete a desarrollar acciones para contar con talento humano competente y satisfecho en el desempeño de sus actividades que contribuyan con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional”.

El Hospital Universitario San José de Popayán ESE a través del Grupo de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

9. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del recurso humano, se da en la medida en que esta se articule con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Mapa de Procesos.



Misión: El Hospital Universitario San José de Popayán, presta servicios de salud de alta complejidad a los usuarios, sus familias y comunidad, con enfoque de calidad y mejoramiento continuo, por medio de su talento humano comprometido con la

0017-

integridad, seguridad y humanización del servicio, apoyado en procesos de docencia e investigación

Visión: Al año 2030, estar consolidados como un hospital universitario acreditado en salud, reconocido a nivel nacional, con énfasis en prestación de servicios complementarios, mediante un modelo de atención integral, con enfoque de gestión sostenible por su efectividad, responsabilidad social, ambiental e innovación.

Slogan: Confianza y valor para su vida

Principios:

Son directrices fundamentales que orientan el pensamiento y rigen la conducta de todos los integrantes de una organización

- **Vocación de servicio:** Tenemos la capacidad de entregarnos y brindar un acompañamiento genuino, logrando la satisfacción de las necesidades y superando las expectativas de las personas, siguiendo para ello los estándares de operación establecidos y brindando una experiencia positiva en nuestro hospital.
- **Transparencia:** Somos claros y coherentes en nuestras actuaciones. Entregamos información veraz, confiable y oportuna sobre la gestión institucional
- **Calidad y humanización:** Prestamos servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible, equitativa y con dignidad humana a través de un nivel profesional óptimo. Teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr adhesión y satisfacción de los usuarios
- **Seguridad:** Nuestros comportamientos y actitudes contribuyen a prevenir y minimizar los riesgos para la organización y los usuarios
- **Responsabilidad social y ambiental:** Promovemos el bienestar de nuestros colaboradores usuarios y comunidad, apoyando la protección del medio ambiente.

Valores:

Son cualidades necesarias en las personas para el cumplimiento de los principios y el logro de los objetivos organizacionales

- **Integridad:** Declaramos que los valores contenidos en el código de buen gobierno y en el código de integridad son el marco de actuación de nuestros servidores, quienes nos comprometemos a respetarlos y cumplirlos.

- **Espíritu investigativo y de innovación:** Intentamos encontrar solución a los problemas que padecen nuestros usuarios mediante el diseño y puesta en marcha de procesos de docencia, investigación e innovación.
- **Liderazgo y competitividad:** Tenemos capacidad de generar entornos de innovación, competitividad y productividad mediante un estilo de liderazgo coherente y alineado con las expectativas de quienes observan y califican nuestra actuación diaria.

Políticas Institucionales:

Para priorizar la implementación de las acciones del plan de desarrollo, se tendrán en cuenta las siguientes políticas:

✓ **Integralidad y efectividad en la prestación de servicios de salud:**

La prestación de los servicios de alta complejidad y complementarios del hospital, se hace mediante la implementación del Modelo de acción integral territorial - MAITE

✓ **Calidad de los servicios es nuestro compromiso:**

Se desarrollaran planes, programas, proyectos y estrategias encaminados a alcanzar la *acreditación del hospital*, teniendo como base transversales la seguridad y humanización de los servicios, así como el mejoramiento continuo.

✓ **Investigación, conocimiento e innovación, la mejor inversión:**

Es prioritario encaminar acciones para el desarrollo de procesos de investigación, conocimiento y la obtención de la *certificación como hospital universitario*; así como en la innovación para el mejoramiento de la infraestructura en salud, tecnología, información y las comunicaciones.

✓ **Hospital líder en buenas prácticas de gobierno corporativo y de gestión pública**

Las acciones dirigidas a la implementación y/o actualización de las políticas institucionales y del *Modelo Integrado de Planeación y gestión*, estarán en primer orden de ejecución frente a los distintos modelos de gerencia aplicados en las organizaciones

Objetivos Institucionales

- ✓ Garantizar la accesibilidad, integralidad en los servicios, complementariedad y respaldo de las interdependencias



- ✓ Prestar servicios de salud con altos estándares de calidad, seguridad y humanización en la atención de los pacientes
- ✓ Incrementar la generación de conocimiento y la innovación aplicadas al proceso de atención en salud
- ✓ Disponer de Infraestructura óptima para la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- ✓ Disponer de tecnología, equipos biomédicos, industriales, de cómputo y mobiliario acorde e integrados a la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- ✓ Disponer de información confiable para la asistencia y la gestión del conocimiento
- ✓ Garantizar rentabilidad, competitividad y sostenibilidad financiera
- ✓ Implementar un modelo de gestión por competencias y de bienestar para los colaboradores del HUSJ
- ✓ Ser social y ambientalmente responsables

Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano:

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con el ingreso, permanencia, bienestar y retiro del talento Humano en la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.

Visión de Gestión del Talento Humano: El grupo humano que hace parte del Proceso de Gestión de Talento Humano será una unidad de Gestión líder en la atención interna al recurso humano que presta los servicios al Hospital, con altos niveles de responsabilidad, eficiencia y especialización en los procesos a cargo.

En los términos del Decreto 612 de 2018, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, debe integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan anual de vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación (que incluye: Inducción y reintegración)
4. Plan de Bienestar Social e incentivos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.



10. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2022, se diseñó conforme a los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis disponibilidad de personal, y programación de medidas de cobertura
- Identificación fuentes de financiación de personal.

11. 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 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado vigente a 31 de Diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivos. En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para el Hospital.

• Distribución de Cargos por Nivel Jerárquico.

La planta de personal aprobada para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, está conformada por un total de ciento ochenta y ocho (188) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Gerente	2	1	0	0	1
	Subgerente Administrativo y Financiero	1	1	0	0	1
	Subgerente científico	1	1	0	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1	1	0	0	1
	Jefe Oficina Asesora Planeación	1	1	0	0	1

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 15 de 41

0017

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
	Asesor Control Interno Disciplinario	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno	1	1	0	0	1
Profesional	Almacenista General	1	1	0	0	1
	Tesorero General	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	2	7	1	0	8
	Profesional Especializado Área Salud	1	1	1	0	2
	Enfermero	1	20	7	7	34
	Enfermero Especialista	1	1	1	3	5
	Médico General ½ tiempo	1	1	0	0	1
	Médico General	1	3	2	0	5
	Médico Especialista ½ tiempo	1	0	1	0	1
	Médico Especialista	1	9	1	0	10
	Profesional Universitario Área Salud	2	1	0	0	1
	Profesional Universitario Área Salud	3	2	1	0	3
	Profesional Universitario	3	1	0	0	1
	Profesional Universitario	4	1	0	0	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	5	1	0	1	2
	Auxiliar Administrativo	3	20	0	0	20
	Secretaria Ejecutiva	3	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	2	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	5	52	22	0	74
	Auxiliar Área Salud	4	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	3	2	1	0	3
	Auxiliar Área Salud	1	2	0	0	2
Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Mantenimiento		1	0	0	1
	Operario de Servicios Generales		1	0	0	1

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 16 de 41

0017

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Total Personal			139	38	11	188

• Distribución de Cargos Provistos a 31 de Diciembre de 2021

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION
SARRIA PORRAS CESAR EDMUNDO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO GR.2	GERENCIA	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO
ROMERO ESPAÑA FABIAN ALONSO	ASESOR CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO GR.1	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
BLANDON FAJARDO MARIA FERNANDA	MEDICO GENERAL GR.1	REFERENCIA Y CONTRA-REFERENCIA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
VARGAS HENRY	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA	TRABAJADOR OFICIAL	TRABAJADOR OFICIAL
MOLINA BENAVIDES ROSA PAULA	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	ASEO	TRABAJADOR OFICIAL	TRABAJADOR OFICIAL
ROSEDO VARGAS OSCAR FERNANDO	SUBGERENTE CIENTIFICO GR.1	SUBGERENCIA CIENTIFICA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
IBARRA HERNANDEZ LUCY XIMENA	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO GR.1	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
LOPEZ MOLINA EDNA MERCEDES	ASESOR CONTROL INTERNO GR.1	CONTROL INTERNO	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO
RODRIGUEZ BRAVO CLAUDIA TATIANA	JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA GR.1	REPRESENTACION JURIDICA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
BURBANO DAZA HUGO ERNESTO	JEFE DE OFICINA ASESORA PLANEACION GR.1	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
MOSQUERA PALACIOS JOSE DUVAN.	TESORERO GENERAL GR.1	TESORERIA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	CARRERA ADMINISTRATIVA
SOLARTE LOPEZ MARIA FERNANDA	MEDICO GENERAL GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
TORRES RODRIGUEZ JUAN CARLOS	MEDICO GENERAL GR.1	CIRUGIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ALBOR CARDENAS SHIRLEY PATRICIA	MEDICO GENERAL GR.1	VENTA DE SERVICIOS	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
GONZALEZ CERON ROCIO DEL CARMEN	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	UNIDAD DE SALUD MENTAL	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
OROZCO CARVAJAL FERNANDO ELIFAR	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
CAICEDO RODRIGUEZ MARTHA ISABEL	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	MADE CANGURO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
MELENDEZ GUEVARA PEDRO DARIO	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	FARMACIA DISPENSACION	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
BUCHER CALVACHE CLAUDIA XIMENA	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
ERAZO RODRIGUEZ OLGA CECILIA	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CAUIDAD	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
ZUÑIGA BUITRON AMPARO AIDE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
BURBANO MELENDEZ PEDRO VOLTAIRE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
RIVERA COLLAZOS GUMERCINDO	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
QUILINDO DIEGO FERNANDO	ALMACENISTA GENERAL GR.1	ALMACEN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION
BEDOYA VELASCO ELIZABETH	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.1	CONTABILIDAD	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
CHAVEZ SANDOVAL CLAUDIA XIMENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 17 de 41

0017

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION
ROJAS GALLEGU BETTY FABIOLA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	TALENTO HUMANO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
LOPEZ QUINAYAS GUIDO GABRIEL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	TALENTO HUMANO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
GONZALEZ MARTINEZ JHON JAIRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	PRESUPUESTO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
VIVAS DULCE OVARD ERNEY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	COSTOS	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
VELOZA SANDOVAL NORMA NELLY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	ATENCION AL USUARIO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
TORRIANO BONILLA CARMEN PATRICIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	TALENTO HUMANO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
CASTRO LOPEZ ELSA DE L	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.3	APOYO PSICOSOCIAL	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
LARA R. AYDA DEL SOCORRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4	CONSULTA ESPECIALIZADA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
CHAVARRO CARDENAS MARIA MORELY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.2	LABORATORIO CLINICO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
PAZ PEÑA CLARA INES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3	TERAPIA FISICA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
CHAMORRO ARRIETA ANGELICA PATRIC	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3	TERAPIA FISICA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
BRAVO ENRIQUEZ EDDY LORENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
CASTRILLON PAZ HENRY	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ROJAS ESTELA BETTY EUGENIA	ENFERMERO GR.1	CIRUGIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ROSETO GARCIA AMANDA YANETH	ENFERMERO GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
DORADO PEREZ MARILU	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
OSPIÑO PALTA CARMEN YISSEL	ENFERMERO GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CAUDAD	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
PALACIOS PINEDA MARIO GERMAN	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ROJAS CONSTAIN MADY AMALFI	ENFERMERO GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CAUDAD	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
SOLANO LOPEZ OMAR ARTURO	ENFERMERO GR.1	ORCINA ASESORA DE PLANEACION	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
MUÑOZ HURTADO LUIS FELIPE	ENFERMERO GR.1	ORCINA ASESORA DE PLANEACION	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
SANCHEZ CORDOBA ALMA PIEDAD	ENFERMERO GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
VALENCIA HENAO JANNET MERARY	ENFERMERO GR.1	COORDINACION DE ENFERMERIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
PASQUEL HOYOS OLGA ROCIO	ENFERMERO GR.1	COORDINACION DE ENFERMERIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
BALCAZAR TRUJILLO ARGENIS	ENFERMERO GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ITUYAN ESCILDA	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
ENRIQUEZ VIDAL ROSA AMALIA	ENFERMERO GR.1	ONCOLOGIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
PARRA OBANDO BRISEIDA	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
ANACONAS ASTUDILLO MARIA IBET	ENFERMERO GR.1	UNIDAD DE SALUD MENTAL	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
FERNANDEZ MEDINA GLORIA MARIA	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
SANCHEZ SALAMANCA RUBEN DARIO	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
VELASQUEZ NARVAEZ RUBIELA	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD
MUÑOZ MARIA ARIELA AMPARO	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 18 de 41

0017

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION
ASTUDILLO TROCHEZ MARIA LEIDI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ARTEAGA CORDOBA EDISON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CARTERA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ORTIZ CASTRO HERMES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CONTABILIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
RODRIGUEZ VILLAMIZAR JOSE ALIRIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	FARMACIA DISPENSACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
CONSTAIN VIVAS GERARDINA DEL SOCORRO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUÑOZ AYALA CARLOS HUGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	SUPERVISION Y VIGILANCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUÑOZ DORADO MARIA MELBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	FACTURACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
BELTRAN PERAFAN HERNANDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	SUPERVISION Y VIGILANCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
LOPEZ GOMEZ OSCAR JAVIER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
PITO URBANO CRISTINA AMPARO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	GERENCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GOMEZ GUEVARA MARIA DEL SOCORRO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
QUIJANO PAZ ELIZABETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CIRUGIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
BOLAÑOS SOLANO OLIVER ANTONIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
PIAMBA LOPEZ MARICELA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	FACTURACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
CUERO ANCHICO NEMEIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
VALLEJO HERNANDEZ MARIA SUSANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ORDOÑEZ GIRON GENNY LIBIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	TESORERIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
GUERRERO ERAZO JESUS HERNAN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CARTERA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
PEÑA BEDOYA ADRIANA JAEI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	SUPERVISION Y VIGILANCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ESCOBAR SANABRIA LIZETH VIVIANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MEJIA AGREDO LISBETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
PAZ QUINTERO LUZ DARY	AUXILIAR AREA SALUD GR.1	CENTRAL DE ESTERILIZACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ORTEGA HUMBERTO	AUXILIAR AREA SALUD GR.1	CENTRAL DE ESTERILIZACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
SANCHEZ OSCAR ALIRIO	AUXILIAR AREA SALUD GR.2	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
VASQUEZ FUENTES LUZ MARIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	LABORATORIO CLINICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
BOJORGE MOSQUERA MERY	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
OROBIO SALAZAR ELVIRA	AUXILIAR AREA SALUD GR.4	IMAGENOLOGIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CRUZ FABARA EUDORO	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CENTRAL DE ESTERILIZACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
CAPOTE GONZALEZ MARIA GUILLERMINA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL MEDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
GARCIA LEMUS RUBIELA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ROSETO MARTINEZ LUZ DEIFILIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
RIVAS GLORIA MARIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MENDEZ MUÑOZ MARIA TERESA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	TERAPIA FISICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 19 de 41

0017

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION
APRAEZ DORADO LIDA LUCIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
FERNANDEZ GOMEZ MARIA MERCEDES	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MONCAYO CABRERA GLORIA E	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MOSQUERA HURTADO JAVIER	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	UNIDAD DE SALUD MENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
PINO BRAVO JAVIER	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MUÑOZ MORENO CECILIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
VIDAL SERNA FRANCIA ELENA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	TERAPIA RESPIRATORIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ROJAS MARTINA YICEL	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	SALA DE PARTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
LOPEZ ANACONA GLORIA ALICIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA MEDICO QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GARZON MIERA ANA BEIBA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	PREVENCION Y CONTROL DE INFECCIONES	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
PINO ZUÑIGA MARGOTH	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GUECHE RIVERA NELCY NELLY	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	COORDINACION DE ENFERMERIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
RODRIGUEZ ADRIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
VIVAS RUIZ ANA NILUDED	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
BURBANO VELASCO ROCIO DEL PILAR	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
MARTINEZ NEFER STELLA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
ERAZO CASTRO MARIA ROCIO	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ASEGURAMIENTO DE LA CAUDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
BRAVO SANCHEZ DAUILA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GONZALEZ ORTEGA LUPE	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GUACHETA YANET PATRICIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
FLOR LEON MARY SOL	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
MUÑOZ SANCHEZ MARIA DEL CARMEN	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
PEREZ HOYOS CARMEN YAQUELIN	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA MEDICO QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
SANCHEZ VILLA GLORIA ALEJANDRA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	URGENCIAS ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
RISUEÑO MORA SANDRA BIBIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CASTRO PINO EMIRA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL MEDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GOMEZ ACOSTA CENOVIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CENTRAL DE ESTERILIZACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
ORTEGA ORTEGA ERNESTINA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CIRUGIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
LOPEZ PILLIMUE MARIA CRISTINA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CAICEDO SAMBONI CARMEN ROSA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	URGENCIAS ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
MOSQUERA ANACONA FELISA ASTRID	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
SOTELO CERON OLIVER	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GIRON ORLANDO	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 20 de 41

0017

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION
ZEMANATE PEREZ ALDEMAR	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	URGENCIAS ADULTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
ALEGRIA LEGARDA CARMEN JULIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	MADRE CANGURO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
GARZON LONGO MYRIAM OFARY	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CENTRAL DE ESTERILIZACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CALVACHE BUITRON HUGO HERNAN	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL MEDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
NARVAEZ GOMEZ LOURDES NERI	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CARLOSAMA MARTINEZ LIBIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	UNIDAD DE SALUD MENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CATUCHE ORDOÑEZ AMANDA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	UNIDAD DE SALUD MENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
CAMPO SANCHEZ LEONOR	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA
MUÑOZ ROJO ROSA PASTORA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ASTUDILLO SOLIS ELSA ALICIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	FACTURACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
MARTINEZ MARTINEZ LILIANA MARIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
COQUE GARZON DEIBY DUBEY	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CIRUGIA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
GAVILANES PALTA SANDRA ELIZABETH	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
ZUÑIGA TAPIA CLAUDIA ELENA	SECRETARIA EJECUTIVA GR.3	GERENCIA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSION

12. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

- ✓ En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al talento humano del Hospital, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.
- ✓ Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de talento humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- ✓ Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente el área de Gestión del Talento Humano elabora los planes de Talento Humano.
- ✓ En la fecha establecida por el área de presupuesto, anualmente, el área de Gestión de Talento Humano elabora la programación de presupuesto por servicios personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para funcionamiento del Hospital.

[Firma]

0017

- ✓ Todas las dependencias del Hospital deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.
- ✓ Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal del Hospital se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- ✓ Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, y de legalidad de títulos.
- ✓ Para la administración y archivo de las historias laborales, el área de Gestión del Talento Humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.
- ✓ El desempeño laboral del personal vinculado al Hospital mediante carrera administrativa, libe nombramiento y remoción y en provisionalidad es objeto de evaluación conforme las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ El proceso de desvinculación de los Servidores Públicos del Hospital se sujeta a lo establecido en la Constitución y la ley.
- ✓ Los Servidores Públicos son objeto de valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del prepensionado a través de los Programas de Bienestar.

13. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de Diciembre de 2021 se encuentra la planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado con un total de ciento ochenta y ocho (188) cargos, de los cuales se encuentran provistos un total de Ciento treinta y nueve (139) cargos y treinta y ocho (38) cargos vacantes sin proveer.

- ***Vacantes Definitivas de carrera administrativa discriminadas por nivel jerárquico***

A 31 de diciembre de 2021, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de ciento ocho (108) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales deberán ser provistos mediante concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se detalla:

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 22 de 41

0017

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	8
Profesional Especializado Área Salud	242-01	1	Profesional	2
Enfermero	243-01	1	Profesional	19
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	4
Médico General	211-01	1	Profesional	4
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	8
Profesional Universitario Área Salud	237-02	2	Profesional	2
Auxiliar Administrativo	407-05	5	Asistencial	2
Auxiliar Administrativo	407-03	3	Asistencial	13
Auxiliar Área Salud	412-02	2	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	412-05	5	Asistencial	40
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	412-01	1	Asistencial	2
TOTAL CONVOCATORIA				108

- **Vacantes Definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad.**

A 31 de diciembre de 2021 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de cincuenta y nueve (59) empleos vacantes asignados de manera transitoria en provisionalidad, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-03	3	Asistencial	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-05	5	Asistencial	2
AUXILIAR ÁREA SALUD	412-01	1	Asistencial	2
AUXILIAR ÁREA SALUD	412-02	2	Asistencial	1
AUXILIAR ÁREA SALUD	412-03	3	Asistencial	1
AUXILIAR ÁREA SALUD	412-04	5	Asistencial	18
ENFERMERO	243-01	1	Profesional	5
MEDICO ESPECIALISTA	213-01	1	Profesional	7

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 23 de 41

0017

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
MEDICO GENERAL	211-01	1	Profesional	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242-01	1	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237-02	2	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-02	2	Profesional	7

• Vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo.

A 31 de diciembre de 2021, el Hospital cuenta con un total de 11 empleos de carrera administrativa los cuales se desarrollan mediante Encargo. Esta situación Administrativa consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, conforme a continuación se presenta:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Enfermero	243-01	1	Profesional	7
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	3
Auxiliar Administrativo Gr.5	412-01	1	Auxiliar	1

• Total de Vacantes Definitivas de carrera administrativa sin proveer

A 31 de Diciembre de 2021, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de Treinta y ocho (38) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 24 de 41

0017

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
AUXILIAR AREA SALUD GR.3	412-03	3	Asistencial	1
AUXILIAR AREA SALUD GR.5	412-05	5	Asistencial	22
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	244-01	1	Asistencial	1
ENFERMERO GR.1	243-01	1	Asistencial	7
MEDICO ESPECIALISTA GR.1	213-01	1	Asistencial	1
MEDICO ESPECIALISTA GR.1 (1/2 T)	213-01	1	Profesional	1
MEDICO GENERAL GR.1	211-01	1	Profesional	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	242-01	1	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3	237-03	3	Profesional	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	219-02	2	Profesional	1

De lo anterior se colige que los casos de empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, estos deberán proveerse con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. Mientras este proceso de Convocatoria se surte por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSS), la administración podrá proveerlos de manera transitoria a través de figuras como el encargo o el nombramiento provisional, de acuerdo con la necesidad Institucional.

Para la vigencia 2022 se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-006 del 16 de Noviembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en relación con la aplicación de la Ley 996 de 2005, en lo que aplique para el Hospital.

14.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Se evidencia a 31 de diciembre de 2021, que del total de 139 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos, un total de treinta y cinco (35) Servidores ostentan la condición de Prepensionables, que corresponde a un 25%. Quiere decir lo anterior que la Entidad tiene un porcentaje alto de Servidores Públicos que se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada y goza de la protección reforzada reconocida por la ley y son sujetos de especial vulnerabilidad, por estar próximos a pensionarse y faltarles tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez.

GESTION DE TALENTO HUMANO

0017

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 25 de 41

• Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	14	10.07%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	19	13.70
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	28	20.14%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	13	9.35%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	31	22.30%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	34	24.46%
TOTAL	139	100%

Se registra que del total de los 139 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, 14 servidores tienen requisitos cumplidos y resolución, correspondiente al 10.07% y 19 Servidores han cumplido con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para acceder a la Pensión de Vejez, pero tienen pendiente su reconocimiento mediante acto administrativo, correspondiente al % 13.70%

CON REQUISITOS Y CON RESOLUCIÓN: 10.07%

No.	CARGO	CENTRO DE COSTO
1	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA
2	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	UNIDAD DE SALUD MENTAL
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.3	APOYO PSICOSOCIAL
4	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS
5	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	COORDINACION DE ENFERMERIA
6	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA
7	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICA
8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	FACTURACION
9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	CONTABILIDAD
10	AUXILIAR AREA SALUD GR.1	CENTRAL DE ESTERILIZACION
11	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	FARMACIA DISPENSACION
13	ENFERMERO GR.1	CIRUGIA
14	AUXILIAR AREA SALUD GR.2	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA

CON REQUISITOS PENDIENTE RECONOCIMIENTO: 20.14%

No.	CARGO	CENTRO DE COSTO
1	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA

GESTION DE TALENTO HUMANO

0017

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 26 de 41

No.	CARGO	CENTRO DE COSTO
2	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL MEDICA
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
4	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA ESPECIALIZADA
5	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CENTRAL DE ESTERILIZACION
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ATENCION AL USUARIO
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4	CONSULTA ESPECIALIZADA
8	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA MEDICO QUIRURGICA
9	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA
10	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	TERAPIA FISICA
11	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA
12	AUXILIAR AREA SALUD GR.4	IMAGENOLOGIA
13	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	CUIDADO INTENSIVO ADULTOS
14	ENFERMERO GR.1	COORDINACION DE ENFERMERIA
15	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA
16	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	SALA DE PARTOS
17	MEDICO GENERAL GR.1	SUPERVISION Y VIGILANCIA
18	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	LABORATORIO CLINICO
19	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO

• Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL
DIRECTIVO	
ASESOR	
PROFESIONAL	2
ASISTENCIAL	12
TRABAJADORES OFICIALES	
TOTAL	14

Se evidencia que del total de 139 Servidores Públicos del Hospital, un total de 14 Servidores ya cuentan con reconocimiento pensional mediante Acto Administrativo expedido por Administradora de Pensiones, lo que equivale al 10.07%

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes a

partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Así mismo y en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano, analizó las historias laborales de los servidores públicos de la planta de personal, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022, solo se presentarán retiros por haber adquirido los derechos a la pensión de vejez, los demás servidores públicos que han cumplido los requisitos para obtener su pensión de vejez, no han cumplido la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

15. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E 2021

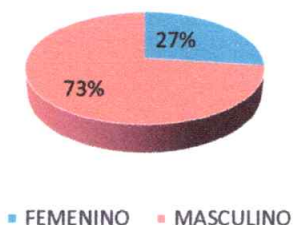
- **Variables demográficas de la población**

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

- **Distribución de frecuencia por género de trabajadores**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	102	73%
MASCULINO	37	27 %
TOTAL	139	100 %

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN
GÉNERO**

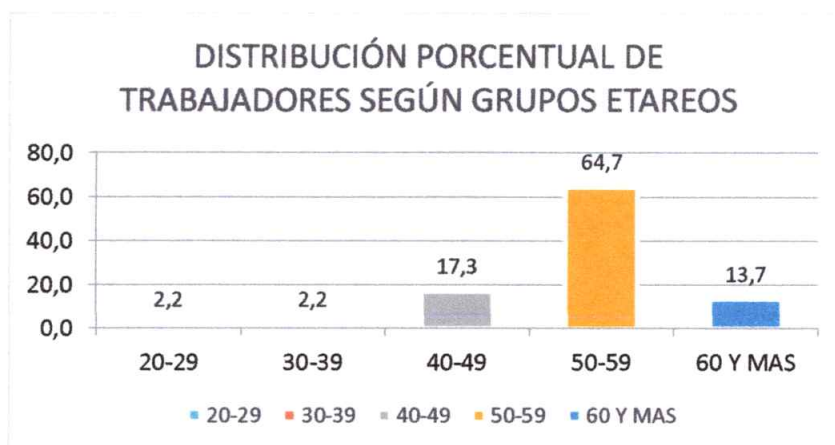


El 73% de los trabajadores del hospital son de género femenino.

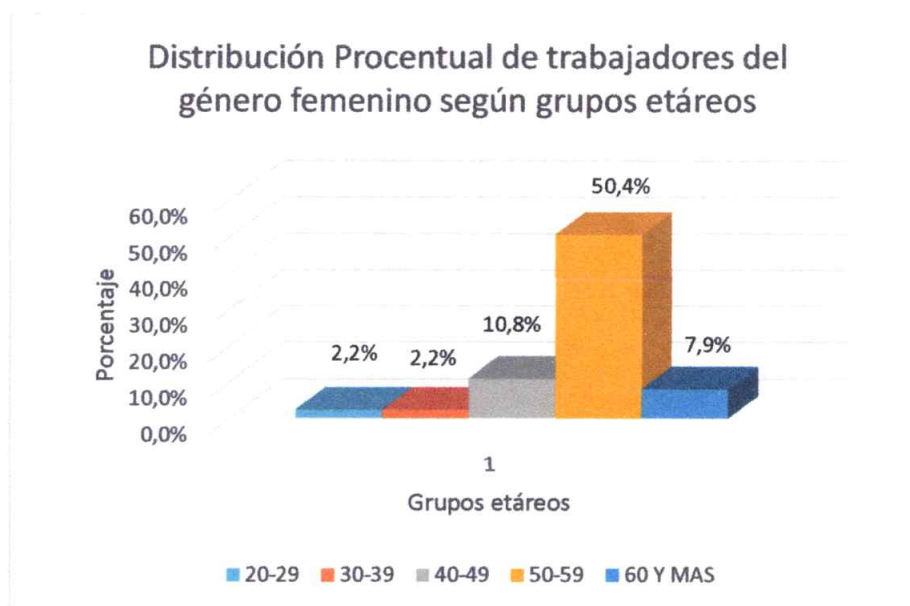
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA POR GRUPOS ETÉREOS

GRUPO ETAREO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE
20-29	3	2,9	0	0,0	3	2,2
30-39	3	2,9	0	0,0	3	2,2
40-49	15	14,7	9	6,5	24	17,3
50-59	70	68,6	20	14,4	90	64,7
60 Y MAS	11	10,7	8	5,8	19	13,7
TOTAL	102	73,4	37	26,6	139	100,0

0017



El 65% de los trabajadores del Hospital Universitario San José de Popayán se encuentran entre los 50 y 59 años.

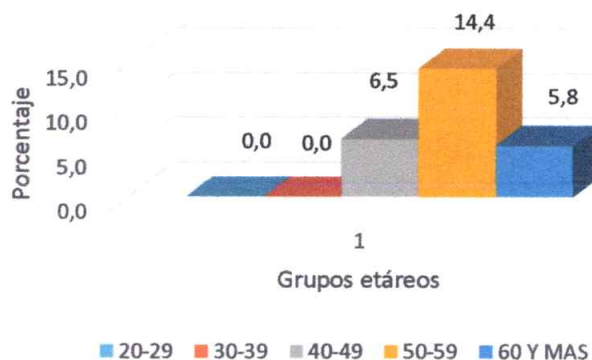


El 58.3% de los trabajadores del Hospital del género femenino se encuentran entre 50 y más años de edad

[Handwritten signature]

0017

Distribución porcentual de trabajadores del género masculino según grupos etáreos



El 20.2% de los trabajadores del Hospital del género masculino se encuentran entre 50 y más años de edad

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR (PROFESIONES, OFICIOS U OCUPACIÓN)

La siguiente tabla muestra la distribución de la población según género y cargos en la institución:

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Gerente	1	0	1
SubGerente	1	1	2
Médico Especialista Gr 1	4	5	9
Médico General Gr 1	1	3	4
Enfermero Especialista Gr 1	0	1	1
Enfermero Gr 1	5	15	20
Jefe Oficina Asesora	2	2	4
Profesional Especializado Área Salud Gr 1	0	1	1
Profesional Universitario Área Salud Gr. 2	0	1	1

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Profesional Universitario Área Salud Gr. 3	0	2	2
Almacenista General Gr 1	1	0	1
Profesional Universitario Gr. 1	0	1	1
Profesional Universitario Gr 2	3	4	7
Profesional Universitario Gr. 3	0	1	1
Profesional Universitario Gr 4	0	1	1
Tesorero General Gr 1	1	0	1
Secretaria Ejecutiva Gr.3	0	1	1
Auxiliar Administrativo Gr 3	9	11	20
Auxiliar Administrativo Gr 5	0	1	1
Auxiliar Área Salud Gr 1	1	1	2
Auxiliar Área Salud Gr 2	1	0	1
Auxiliar Área Salud Gr 3	0	2	2
Auxiliar Área Salud Gr 4	0	1	1
Auxiliar Área Salud Gr 5	7	45	52
Auxiliar de Mantenimiento	1	0	1
Operario Servicios Generales	0	1	1
TOTAL	38	101	139

16. MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

✓ MEDIDAS INTERNAS

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en aplicación de la normatividad vigente respecto de las formas de provisión de empleos

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 32 de 41

de planta dará aplicación a lo estipulado en el Decreto Número 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto Número 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, de la siguiente manera.

Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. *La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

0017

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. *Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.*

Parágrafo 2°. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

1. *Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
2. *Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
3. *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
4. *Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.*

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ MANEJO INTEGRAL DEL PACIENTE HOSPITALARIO <i>Confianza y valor para su vida</i>  NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO 0017	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 34 de 41

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

Es importante señalar que los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el Decreto 648 de 2017.

Encargo.

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960

de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

En el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia 2022, se proveerá los empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, según la necesidad Institucional y mientras que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrolla un proceso de selección a través de concurso público de méritos El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente por parte del área de Talento Humano:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
- Aplicar a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- Efectuar la publicación interna respectiv.
- a, indicando que servidores públicos del Hospital cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- 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 el encargo, bien sea porque ningún servidor público cumpla los requisitos de carrera, se podrá realizar un nombramiento en provisionalidad

Reubicación.

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: *"Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña..."*

Provisión de Empleos de libre Nombramiento y Remoción

0017

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 0024, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

En todo caso, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Concurso de Méritos

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tiene a su cargo el deber constitucional y legal de proveer definitivamente los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o aquellos ocupados en provisionalidad o encargo, debidamente ofertados en cada una de las convocatorias, en estricto orden de méritos, con quienes se encuentren en la lista de elegibles en firme y vigente para el cargo, con el objeto de cumplir la regla de la provisión por vía del mérito que rige la función pública.

Para lo anterior, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 30 noviembre de la vigencia 2021 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de 108 vacantes discriminados de la siguiente manera:

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
164911	3	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS QUE REQUIERAN CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS DEL HOSPITAL PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	2
164962	17	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS DEL HOSPITAL QUE CONTRIBUYAN AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	13
164913	4	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	5	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES O ADMINISTRATIVAS DE ENFERMERIA BRINDANDO CUIDADO INTEGRAL EN SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, A TRAVES DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	40
165031	20	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	3	REALIZAR ACTIVIDADES DE APOYO EN EL AREA, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD SEGURO Y HUMANIZADO.	2
165018	18	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN LA ESTERILIZACION DEL MATERIAL Y EQUIPOS MEDICO QUIRURGICOS, EN CONCORDANCIA CON EL MANUAL, PARA GARANTIZAR LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES SEGUROS Y HUMANIZADOS.	2
165027	19	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN EL ARCHIVO, CUSTODIA Y CONSERVACIÓN DE LAS HISTORIAS CLINICAS DE LA INSTITUCIÓN, ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO, DE ACUERDO A LO EXIGIDO EN LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES, EN ARAS DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.	1

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

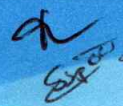
Versión: 04

Página 37 de 41

Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes
164907	1	243	ENFERMERO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA ADMINISTRATIVA O ASISTENCIAL, DE MANERA INTERDISCIPLINARIA SEGUN LA COMPETENCIA, CON EL FIN DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE PRESTAR SERVICIOS SEGUROS Y HUMANIZADOS.	19
164910	2	244	ENFERMERO ESPECIALISTA	1	PROGRAMAR, EJECUTAR, CONTROLAR Y EVALUAR LAS ACCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, CON EL FIN DE BRINDAR CUIDADO INTEGRAL ESPECIALIZADO, CON EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE SALUD AL PACIENTE Y A LA FAMILIA.	4
169062	21	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164930	8	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION, PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	4
164928	7	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	3
169062	21	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164926	5	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVAS DE PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGURA Y HUMANIZADA.	3
164927	6	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES COMO MEDICO GENERAL BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	1
164960	16	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION Y COORDINACION DEL AREA ASIGNADA QUE GARANTICEN EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	2
164949	13	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE PLANES, PROYECTOS, PROGRAMAS, Y PROCESOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	1
164948	12	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION SUPERVISION Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DEL HOSPITAL, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	2
164947	11	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE LOS PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLEMENTEN EN EL HOSPITAL, PARA GARANTIZAR EL OPTIMO DESARROLLO DE LOS PROCESOS JURIDICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE CONTRATACION DEL HOSPITAL.	1
164945	10	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, SUPERVISION Y CONTROL RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS EN LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE O FINANCIERA DEL HOSPITAL, QUE PERMITAN EL SEGUIMIENTO Y LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.	4
164955	14	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE BACTERIOLOGIA QUE APOYEN EL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LA MAS ALTA CALIDAD Y BRINDAR CUIDADO INTEGRAL, DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	1
164958	15	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCION INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DEFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCION NEUROSENSORIAL PROPENDIENDO POR SU RECUPERACION Y GARANTIZANDO UNA PRESTACION DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	1

Así mismo es necesario señalar que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, de la siguiente manera:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.



2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas

de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Para la vigencia 2022 se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-006 del 16 de Noviembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en relación con la aplicación de la Ley 996 de 2005, en lo que aplique para el Hospital.

✓ **MEDIDAS EXTERNAS**

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas de provisión de Recurso Humano surtiendo procesos de contratación de servicios profesionales, técnicos o de apoyo a la Gestión en áreas asistenciales y administrativas, mediante Contratos Sindicales y OPS y teniendo en cuenta la capacidad instalada de la entidad inscrita en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) a 31 de diciembre de 2021.

17. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Acuerdo Número 16 del 24 de Noviembre de 2021, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia

0017

fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022, el Hospital cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

18. FORMALIZACIÓN LABORAL

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado realizó el estudio de cargas laborales para determinar las necesidades de talento humano institucionales en la parte asistencial, como insumo para la elaboración del estudio técnico de creación de empleos temporales.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.12.1 y 2.2.12.2. del Decreto 1083 de 2015 se elaboró el estudio técnico para la creación de empleos temporales en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, el cual contó con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El estudio se realizó desarrollando las siguientes etapas:

1. **Visitas de campo.** Intervención de un Ingeniero Industrial, visitas a las dependencias que desarrollan actividades según los procesos anteriormente identificados, mediante las cuales se obtuvo información sobre el recurso humano vinculado en planta y mediante contratación, que desempeña actividades misionales de carácter permanente.

2. **Análisis de los estándares de recurso humano requerido por habilitación.** Se efectuó el análisis de acuerdo a los requerimientos de la Resolución Número 3100 de 2019, sobre estándares de recurso humano. De otra parte, como esta norma no fija un número específico de personas para la prestación de servicios de salud, se tuvieron en cuenta los estándares para recurso humano, definidos según los requisitos mínimos esenciales establecidos en la resolución 4252 de 1997, reglamentaria del decreto No. 2174 de 1996, que dio inicio al sistema obligatorio garantía de calidad en salud.

3. **Comparación de la capacidad instalada con el recurso humano.** Con base en dicha disposición, se determinó adoptar los estándares a los procesos definidos como misionales y se comparó la capacidad instalada misional estableciendo el número de horas necesarias por los diferentes niveles de empleo, requeridas para la prestación de los servicios de salud.

4. **Socialización y validación.** Por muestreo se socializó y se validó el estudio, con los jefes de algunas áreas como neonatos, UCI pediátrica, quemados, banco de sangre y consulta externa. En reunión posterior se validó nuevamente con

Coordinación de Enfermería, Urgencias, Uci adultos, coordinación de quirófanos y los interventores; para finalmente efectuarse el análisis y validación con la Gerencia y la Subgerencia Científica.

5. Determinación de los costos financieros. Con base en lo anterior, se realizó el cálculo de los costos financieros de la formalización laboral, asimilándolos al costo de los empleos existentes. Una vez establecidos los costos financieros requeridos para la formalización del empleo, debe compararse los costos actuales con los costos identificados en el estudio.

6. Presentación ante el Departamento Administrativo de la Función Pública. El estudio técnico se presentará ante el DAFP con el fin de ajustarlo según sus recomendaciones.

7. Aprobación e implementación de la planta de empleos de carácter temporal. Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleos de carácter temporal, se someterá a la aprobación de la Junta Directiva, para la expedición del acuerdo de creación.

8. Remisión a la Secretaria Departamental de Salud. Se enviará la justificación técnica y financiera y el acuerdo a la Secretaria Departamental de Salud para su aval.

En sesión de Junta Directiva del 2 de mayo de 2019 y considerando que el escenario Número 02 presentado por el área de Talento Humano es el más viable, se solicitó realizar el análisis financiero, para ser presentado en sesión de Junta Directiva.

El día 27 de mayo de 2019 la oficina de Talento Humano socializó a las organizaciones sindicales ANTHOC y ANEC el proyecto de acuerdo mediante el cual se FIJAN LAS ESCALAS SALARIALES DE REMUNERACION PARA LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E con ocasión de los resultados de la actualización del Estudio Técnico de Formalización Laboral.

En fechas 28 de mayo y 20 de noviembre de 2019 se solicitó a la Subgerente Administrativo y Financiero para que se estudie ante el Comité Financiero la viabilidad financiera del proyecto de Formalización Laboral con el fin de dar continuidad ante la Junta Directiva.

En fecha 25 de Febrero de 2021 en reunión de Comité Financiero del Hospital, se establece que el Comité deberá emitir un concepto de viabilidad financiera del escenario aprobado en cuanto a la Formalización Laboral, para ser presentado ante la Junta Directiva.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD PÚBLICA DE CARÁCTER ESPECIAL Confianza y valor para su vida NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 41 de 41

0017-

En fecha 30 de Noviembre de 2021, se presentó ante la Subgerencia Administrativa y Financiera del Hospital, la actualización del escenario 2 PRESS de Formalización Laboral frente al cual se hacen las siguientes observaciones:

"1. El Escenario dos (2) fue aprobado en Junta Directiva del 2 de mayo de 2019 y lo consideró viable para realizar el respectivo análisis.

- 1. Se obtiene una economía de \$ 246.590.395 millones de pesos*
- 2. Se debe modificar la nomenclatura en lo referente a grados considerando que se crearán nuevos niveles salariales.*
- 3. La necesidad de personal requerido está basado en el Estudio realizado en 2017.*
- 4. Los cálculos se realizan en 180 horas por mes."*

Para la vigencia 2022 se continuará con el estudio de Viabilidad financiera, el cual está a cargo de la Subgerencia Administrativa y Financiera Hospital y que presentarse nuevamente ante la Junta Directiva de la Entidad.

19. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN (Indicadores)

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, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2022: mayor al 80%

Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes provistas / Número de vacantes a 1º de enero de 2022). Mayor al 30%

Preparó y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de Funciones de Talento Humano.

Revisó: Doctora Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan de Previsión de Talento Humano