

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y DESENVOLUPAMIENTO <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 02
			Página 1 de 14

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN -ESE-

PLAN DE VACANTES

VIGENCIA 2018

VERGARA 3918

VERGARA 3918

VERGARA 3918

VERGARA 3918

P3gina 1 de 14 Versi3n: 02 FO-ARH-01	Gesti3n de Talento Humano	Hospital San Jos3 HOSPITAL SAN JOS3
---	--	---

 HOSPITAL SAN JOSÉ salud mejorando tu salud	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 2 de 14

CONTENIDO.-

1. Objetivo
 - 1.1. Objetivos específicos
2. Alcance
3. Definiciones y abreviaturas
 - 3.1. Empleo público:
 - 3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones
4. Responsabilidades
5. Metodología de provisión
 - 5.1. Metodología de provisión a corto plazo
 - 5.1.1. Selección
 - 5.1.2. Movilidad
 - 5.1.3. Permanencia
 - 5.1.4. Retiro
 - 5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:
6. Desarrollo del contenido técnico
 - 6.1. Necesidades de planta anual 2018
 - 6.2. Estudio de formalización laboral

 HOSPITAL SAN JOSÉ ...cuidando mejor a quien te cuida	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 3 de 14

1. OBJETIVO GENERAL. El Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán –ESE-, tiene como objetivo general, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Los objetivos específicos del presente plan de vacantes para la vigencia 2018 son:

- a) Planear las necesidades de recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE.-

El presente Plan junto con el Plan de previsión de recursos humanos, permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

3. DEFINICIONES.-

3.1. Empleo: El artículo 2º del Decreto 785 de 2005, define el empleo como: "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley. (Ver Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.3.1)

 HOSPITAL SAN JOSÉ centro mejorador de salud	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 4 de 14

3.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.-

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

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

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

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

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

5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3.3. ENCARGO.- La Ley 909 de 2004, al regular la provisión transitoria de los empleos mediante la figura del encargo, estableció:

"ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la

 HOSPITAL SAN JOSÉ <i>haciendo información tu salud</i>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 5 de 14

norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."

4. RESPONSABILIDADES.- El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Profesional Universitario Gr. 2 con asignación de funciones de jefe de Talento Humano o quien este designe o haga sus veces.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará de la siguiente manera: El profesional universitario con asignación de funciones de jefe de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Hospital, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes. (Formato de control de vacantes en Excel)

5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

5.1.1. Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión *de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.* Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales adoptado por el Hospital Universitario San José de Popayán –ESE- que se encuentre vigente, exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

5.1.2. Movilidad. Para efectuar los movimientos de personal se tendrán en cuenta las siguientes figuras legalmente consagradas:

 HOSPITAL SAN JOSÉ <i>Unidad integradora de salud</i>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 6 de 14

5.1.2.1. Reubicación es un movimiento de personal que está definido **legalmente** en el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública - Capítulo Cuarto MOVIMIENTOS DE PERSONAL, 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. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado".

5.5.2.2. Existen otras figuras jurídicas aplicables cuando se requiere cambio de servicio **por restricciones médicas**, las cuales se encuentran establecidas la ley 776 de 2002:

¶ Artículo 4º: "**REINCORPORACIÓN AL TRABAJO**. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría".

¶ Artículo 8º: "**REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR**. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios". Esta figura es utilizada en el Hospital

En estos casos particulares Los profesionales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizan las funciones y actividades necesarias para lograr la reubicación laboral de los servidores públicos de la entidad que lo requieran, de acuerdo a las indicaciones del médico especialista tratante de la EPS o ARL y del médico especialista Gr.1 del área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital.

5.1.3. Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones



en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.

Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación que se defina.

d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.1.4. Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004. Se tendrán en cuenta las causales de retiro del servicio establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

El Hospital realizó el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a estas situaciones. De acuerdo con lo anterior, en esta condición se identificaron las siguientes situaciones:

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO
1.	ANDRADE URBANO LUZ ELENA	34536074	ENFERMERO GR.1
2.	APRAEZ DORADO LIDA LUCIA	34541592	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
3.	ARIAS GOMEZ GLADYS MYRIAM	60289291	AUXILIAR AREA SALUD GR.3
4.	ARISTIZABAL OSSA JAIME	10533876	MEDICO GENERAL GR.1
5.	BENAVIDES ORTIZ ANGELA INES	34538994	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3
6.	BENITEZ HENAO MARTHA LUCIA	34535297	ENFERMERO GR.1
7.	BOJORGE MOSQUERA MERY	34527503	AUXILIAR AREA SALUD GR.3
8.	BOLAÑOS ELIZABETH	34541349	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
9.	CAPOTE GONZALEZ MARIA GUILLERMINA	34551412	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
10.	CARLOSAMA MARTINEZ LIBIA	34320358	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
11.	CASTRO LOPEZ ELSA DE L	25310068	PROFESIONAL UNIVERSITARIO



No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO
			GR.3
12.	CHASOY LOPEZ JULIA ESTER	34536949	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
13.	CHAVEZ PEÑARANDA MARIA CONSUELO	34533840	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3
14.	CONSTAIN VIVAS GERARDINA DEL SOCORRO	34537983	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3
15.	CORDOBA DIAZ ANA LETICIA	34535534	ENFERMERO GR.1
16.	CORTES HURTADO MARIA ELENA	29811837	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
17.	DIAZ GALINDEZ EDITH S.	34543441	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
18.	FERNANDEZ DE BEDOYA MARLY	34542861	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
19.	FERNANDEZ GOMEZ MARIA MERCEDES	34532440	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
20.	GARCIA LEMUS RUBIELA	36377024	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
21.	GARZON MANQUILLO ENID ESPERANZA	34538861	ENFERMERO GR.1
22.	GARZON URREA MARIA DEL SOCORRO	34537291	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1
23.	GAVIRIA QUINTERO MARCELINA	34536764	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
24.	GIRON ORLANDO	10540739	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
25.	GOMEZ ACOSTA CENOVIA	27355368	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
26.	GOMEZ GUEVARA MARIA DEL SOCORRO	34542253	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3
27.	GUECHE RIVERA NELCY NELLY	25706367	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
28.	JOAQUI DORADO E. ORLANDO	10529301	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5
29.	LARA R. AYDA DEL SOCORRO	25295641	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4
30.	LARRARTE TORO ROCIO	34528395	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
31.	LOPEZ ANACONA GLORIA ALICIA	34538173	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
32.	LOPEZ PILLIMUE MARIA CRISTINA	25453308	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
33.	MARTINEZ NEFER STELLA	34538690	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
34.	MELLENDEZ GUEVARA PEDRO DARIO	10541086	MEDICO ESPECIALISTA GR.1
35.	MENDEZ MUÑOZ MARIA TERESA	34537473	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
36.	MENESES AMPARO DEL SOCORRO	34526338	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES
37.	MENESES DELGADO ALBA INES	34537732	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
38.	MONCAYO CABRERA GLORIA E	34535162	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
39.	MOSQUERA HURTADO JAVIER	10539506	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
40.	MOSQUERA PALACIOS JOSE DUVAN.	10538875	TESORERO GENERAL GR.1
41.	MUÑOZ BRAVO SANDRA FELISA	34542833	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1
42.	MUÑOZ DORADO MARIA MELBA	34538284	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3
43.	MUÑOZ MARIA ARIELA AMPARO	31856661	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1
44.	OROBIO SALAZAR ELVIRA	65498315	AUXILIAR AREA SALUD GR.4
45.	OROZCO CARVAJAL FERNANDO ELIFAR	10534047	MEDICO ESPECIALISTA GR.1
46.	ORTIZ CASTRO HERMES	10531088	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO
47.	OTOYA CASTRILLON FRANCISCO JOSE	10529359	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1
48.	PAZ QUINTERO LUZ DARY	34547463	AUXILIAR AREA SALUD GR.1
49.	PEREZ PAZ ANA ELVIRA	25587626	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
50.	PINO ZUÑIGA MARGOTH	34539440	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
51.	POTOSI ARBOLEDA ISNOELMA	25422623	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
52.	RIVAS GLORIA MARIA	34547112	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
53.	RODRIGUEZ VILLAMIZAR JOSE ALIRIO	10529531	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3
54.	ROJAS ESTELA BETTY EUGENIA	34545085	ENFERMERO GR.1
55.	ROJAS MARTINA YICEL	34537964	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
56.	SANCHEZ OSCAR ALIRIO	10528409	AUXILIAR AREA SALUD GR.2
57.	SANDOVAL MARIA DEL SOCORRO	34536596	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
58.	SARMIENTO RAMIREZ CARMEN PATRICIA	34537719	ENFERMERO GR.1
59.	SOLARTE LOPEZ MARIA FERNANDA	34539551	MEDICO GENERAL GR.1
60.	VASQUEZ FUENTES LUZ MARIA	34540802	AUXILIAR AREA SALUD GR.3
61.	VIDAL SERNA FRANCIA ELENA	34546615	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
62.	VIVAS RUIZ ANA NILLED	34548278	AUXILIAR AREA SALUD GR.5
63.	ZAPATA PORRAS EFRAIN ANTONIO	10533264	MEDICO ESPECIALISTA GR.1

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hace referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales por situaciones diferentes a adquirir su derecho a pensión.

5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo: Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Hospital.

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.- El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE- con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no se afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de



garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Hospital Universitario San José de Popayán -ESE- desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6.1. NECESIDADES DE PLANTA ANUAL 2018.- El Hospital Universitario san José de Popayán -ESE-

El Hospital Universitario San José de Popayán ESE- cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

PLANTA GLOBAL		
DENOMINACIÓN Y GRADO	# CARGOS	JORNADA (HORAS)
NIVEL DIRECTIVO		
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO GR.2	1	8
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO GR.1	1	8
SUBGERENTE CIENTÍFICO GR.1	1	8
NIVEL ASESOR		
ASESOR CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO GR.1	1	8
ASESOR CONTROL INTERNO GR.1	1	8
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA GR.1	1	8
JEFE DE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN GR.1	1	8
NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD GR.13	2	8
MÉDICO ESPECIALISTA GR.12	10	8
MÉDICO ESPECIALISTA GR.12	1	4
MÉDICO GENERAL GR.11	1	4
MÉDICO GENERAL GR.11	5	8
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.10	5	8
ALMACENISTA GENERAL GR.9	1	8
TESORERO GENERAL GR.9	1	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.9	1	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.8	8	8
ENFERMERO GR.7	34	8

 HOSPITAL SAN JOSÉ <i>Avance mejorando la salud</i>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 02
			Página 11 de 14

PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD GR.6	1	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD GR.3	3	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.5	1	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4	1	8
NIVEL ASISTENCIAL		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.8	2	8
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.7	74	8
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.6	1	8
SECRETARIA EJECUTIVA GR.5	1	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	20	8
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.5	3	8
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.4	1	8
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.3	2	8
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1	8
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	2	8

6.2. Estudio de Formalización Laboral.- El Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E. en el marco de la normatividad que rige al sector salud y específicamente, en lo relacionado con la vinculación de personal, ha venido trabajando, a través de los tiempos, como la gran mayoría de IPS del país con Asociaciones, Cooperativas de Trabajo Asociado, otras personas jurídicas y actualmente con Sindicatos o Asociaciones Sindicales, para la incorporación de la mano de obra necesaria para desarrollar las actividades tendientes a cumplir con su misión y visión.

Desde finales de los años 90, el Hospital Universitario San José de Popayán se ha enfrentado a varias crisis financieras, las cuales determinaron la implementación de una serie de estrategias que le permitieran alcanzar su viabilidad; entre ellas se encuentra la adopción de un acuerdo de reestructuración de pasivos conforme a lo dispuesto en la ley 550 de 1999, el cual cumplió a cabalidad; la implementación de un proceso de reestructuración institucional en el marco del Programa de reorganización, rediseño y modernización de las redes de prestación de servicios de salud, adoptado mediante la firma de los convenios de desempeño No.411 de 1999, No.190 de 2002 y No. 200 de 2005, en los cuales la Institución se comprometió a disminuir la planta de personal en forma progresiva hasta llegar a 189 empleos en el año 2015 y **acordó contratar las actividades o procesos no misionales a través de figuras como los sindicatos o asociaciones sindicales.**

La figura del contrato sindical, se desarrolló inicialmente en nuestra institución como modelo nacional, acorde con lo establecido en el convenio de desempeño No. 200 de 2005, contratándose a través de esta modalidad los servicios de economato, lavandería, mantenimiento y posteriormente auxiliares de enfermería con el sindicato de base del Hospital (Sintraoempuh),

 HOSPITAL SAN JOSÉ <i>Auténtica transformación de la salud</i>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 12 de 14

posteriormente al precluir las cooperativas de trabajo asociado, nacen los sindicatos de profesionales de la salud debidamente legalizados en la Oficina Territorial de Trabajo y se empieza a contratar también estas actividades a dichas asociaciones sindicales.

La ley 1429 de 2010 en su artículo 63 señala que las Cooperativas de Trabajo Asociado y otras figuras, no pueden adelantar labores de intermediación laboral ni de suministro de personal, pues estas organizaciones no están facultadas para desarrollar estas actividades, de tal suerte que de llegar a hacerlo se hacen merecedoras de las sanciones establecidas en el mismo precepto legal. Indica además "El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave."

Cabe anotar que implementar la política de formalización laboral, no será fácil en la Institución, porque las plantas hospitalarias no se pueden reestructurar de nuevo para que crezcan, dado que podrían entrar otra vez los hospitales en situación de desequilibrio financiero.

Es de esperar que el gobierno nacional siga reglamentando lo dispuesto en la ley 1429 de 2010 para lograr alcanzar lo que el espíritu de la ley busca, en consideración a que actualmente los Hospitales públicos por las condiciones en que se desarrolla el Sistema General de Seguridad Social en salud, desde el punto de vista financiero, no cuentan con las condiciones necesarias para lograr el alcance, por lo menos a corto plazo, que esta norma establece.

Un primer intento de desarrollo legislativo lo constituye el decreto 1376 de 2014 *"Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones"*, que determina algunos aspectos que eran necesarios en cuanto al manejo del proceso de formalización laboral en las empresas sociales del estado en proceso de reestructuración administrativa, con convenios de desempeño vigentes y en programas de saneamiento fiscal y financiero, continúa pendiente de definir el tema del presupuesto para asumir este reto.

Mediante Circular Informativa de Gerencia No. 101-06 del 21 de febrero de 2017, se reinició la actualización del proceso de levantamiento de cargas laborales, el cual hace parte del proceso de Formalización Laboral.

Cobra relevada importancia tener en cuenta que el Gobierno Nacional contempló la formalización laboral dentro del Plan Nacional de Desarrollo en las metas para el cuatrienio del Sector Función Pública. En virtud de lo anterior, presentó el Proyecto de Ley N° 236 de 2017 Senado "Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t  pore al Presidente de la República para expedir un régimen laboral especial para los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado del nivel nacional y territorial y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta sus servicios en las entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los servidores públicos vinculados a tales entidades, y se dictan otras disposiciones".

El Proyecto de ley tiene por objeto otorgar precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República, durante un término de seis (6) meses, para expedir las normas con fuerza de ley que regulen, entre otros aspectos, el régimen laboral aplicable a los servidores públicos vinculados a las Empresas Sociales del Estado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

De acuerdo al proyecto de ley *"las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República en la presente Ley, para fijar el régimen laboral de las Empresas Sociales del Estado, serán ejercidas con el propósito de garantizar la calidad, humanización y eficiencia en la prestación del servicio público de salud. En todo caso, en desarrollo de estas facultades se deberá respetar la estabilidad laboral, la primacía de la realidad sobre la formalidad, los derechos adquiridos incluidos los de carrera administrativa para quienes se encuentren vinculados a ella en cuanto le sean más favorables y propiciar condiciones dignas de trabajo y el adecuado bienestar social para los servidores públicos, en observancia de los principios del artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 18 de la Ley 1751 de 2015"*.

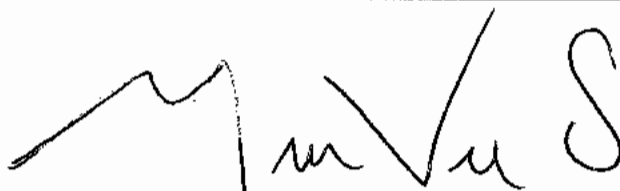
No obstante, el Hospital elaboró el estudio técnico para la creación de empleos temporales, conforme a la guía metodológica establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con el apoyo asesor de ese departamento. Se realizó el levantamiento de cargas laborales en la parte misional de acuerdo a nuestra capacidad instalada y de conformidad con la situación financiera de nuestra entidad. Proceso que se aspira realizar en nuestra institución de manera gradual.

Se solicitó e incluyó en el estudio la situación financiera de la entidad en los dos últimos años y los costos de la contratación para determinar la viabilidad de la creación de estos empleos temporales sin que ello afecte la situación financiera de la entidad.

Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleos de carácter temporal, se sometió a la aprobación de la Junta Directiva, el 26 de diciembre de 2017 y de acuerdo al resultado y a la viabilidad financiera se decidió iniciar el proceso de formalización mediante la creación temporal de los siguientes empleos:

NIVEL	PERSONAL E REQUERIDO POR NIVEL	PERSONAL REAL CONTRATADO 2017	VALOR CONTRATACIÓN R.L.E	VALOR DETALLE 2	COSTO PROYECCIÓN FINANCIERA FORMALIZACIÓN	ASIGNACIÓN BÁSICA	VALOR POR CARGO (NCS) 2	DIFERENCIA TOTAL
PROFESIONAL								
QUÍMICO FARMACÉUTICO / PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	4	4	\$ 232.874.192	\$ 4.834.879	\$ 232.859.693	\$ 2.885.607	\$ 4.834.389	23.499,00
NUTRICIONISTA / PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	4	3	\$ 116.383.040	\$ 3.238.648	\$ 113.144.392	\$ 1.748.388	\$ 3.238.648	(38.237.990,00)
INSTRUMENTADOR / PROFESIONAL ÁREA DE LA SALUD	15	15	\$ 550.638.888	\$ 3.059.188	\$ 549.756.338	\$ 1.654.174	\$ 3.054.282	881.670,00
TÉCNICO								
TECNÓLOGO DE RAYOS X / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	4	4	\$ 188.621.448	\$ 11.646	\$ 188.114.876	\$ 977.475	\$ 2.885.710	567.364,00
REGENCIA DE FARMACIA / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	10	10	\$ 371.198.788	\$ 3.093.323	\$ 376.585.577	\$ 1.674.617	\$ 3.088.213	613.183,00
TÉCNICO DE RAYOS X / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	8	8	\$ 174.528.688	\$ 18.188	\$ 174.432.132	\$ 833.628	\$ 1.817.881	95.888,00
AUXILIAR								
AUXILIAR DE DISPENSACIÓN / AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	24	24	\$ 884.742.568	\$ 2.794.245	\$ 838.273.192	\$ 1.383.678	\$ 2.918.671	(33.532.637,00)
AUXILIAR DE BODEGA /AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	2	2	\$ 67.861.984	\$ 2.794.246	\$ 67.854.343	\$ 1.383.678	\$ 2.793.931	7.561,00
AUXILIAR DE REEMPAQUE Y REENVASE / AUXILIAR ÁREA DE SALUD	2	2	\$ 67.861.928	\$ 2.794.247	\$ 67.854.343	\$ 1.383.678	\$ 2.793.931	7.585,00
AUX. DIGESTIÓN / AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	2	3	\$ 33.538.976	\$ 2.784.248	\$ 33.538.886	\$ 1.383.678	\$ 2.851.280	178,00
CAMILLERO / AUXILIAR ÁREA DE SALUD	20	34,7	\$ 583.276.464	\$ 7.782	\$ 413.633.277	\$ 737.717	\$ 1.723.472	169.643.187,00
TOTAL	95	109,7	\$ 3.181.837.264		\$ 3.001.555.489			\$ 98.481.775

Elaboró:



NORMA NELLY VÉLOZA SANDOVAL
 Profesional Universitario gr. 2
 Con AF de Jefe de Talento Humano

 HOSPITAL SAN JOSÉ ...unidos mejoramos tu salud	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 1 de 21

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE PIMAYÁN - ESE

PLAN DE VACANTES

VIGENCIA 2018