



*Por la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander vigencia 2018.*

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y;**

**CONSIDERANDO**

1. Que mediante Decreto Número 0025 de 04 de febrero de 2005, emanado por la Gobernación de Santander, se crea la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander, como una Entidad Descentralizada del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y Autonomía Administrativa.
2. Que las entidades públicas deben elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al DAFP en los términos que este establezca, tal como lo señala el srt. 15, num.2, lit b, de la Ley 909 del 2004.
3. Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, determinan el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.
4. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- mediante Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, da instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria.
5. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC , mediante Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014, hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.
6. Que el Decreto 648 de 2017 en su capítulo 2, capítulo 3 y capítulo 4, determina los lineamientos a seguir en vacancia de los empleos, forma de provisión de empleos y movimiento de personal.
7. Que resulta procedente Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Universitario de Santander, así:

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adóptese como Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander vigencia 2018 el documento anexo, el cual hace parte integral de la presente Resolución, que fue elaborado por la Unidad Funcional de Talento Humano.

El citado Plan tiene la siguiente estructura:

1. MARCO DE REFERENCIA
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS
5. RESPONSABILIDADES
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO
8. REFERENCIA NORMATIVA
9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO
10. ANEXOS



Por la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander vigencia 2018.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de su publicación..

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bucaramanga a, 02 MAR 2018

  
EDGAR JULIAN NIÑO CARRILLO  
GERENTE

Revisó   
MARTHA ROSA AMRA VEGA BLANCO  
Subgerente Administrativo y Financiero ESE HUS

Revisó   
JOLIE ANDREA BALCÁZAR CASTAÑO  
Jefe de Oficina Asesora Jurídica ESE HUS (e)

Elaboró   
DAMARY RUEDA SANCHEZ  
Profesional Esp. Unidad Funcional Talento Humano ESE HUS

Revisó   
CLAUDIA DRELLANA HERNANDEZ  
Profesional Apoyo Gerencia



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

**DAMARY RUEDA SÁNCHEZ**

**Profesional Especializado Unidad Funcional Talento  
Humano**

**FECHA: FEBRERO DE 2018**

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)





## TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO DE REFERENCIA .....	3
2. OBJETIVO .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS .....	5
5. RESPONSABILIDADES.....	6
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	6
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO.....	9
8. REFERENCIA NORMATIVA.....	11
9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO .....	12
10. ANEXOS.....	12



## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Universitario de Santander, de tal forma que sea posible mantener un orden que permita la planeación del Talento Humano.

Así, para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada administración de personal al interior de la Institución, considerando las necesidades del servicio.

En el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva y temporal cuya provisión será autorizada por el nominador de la Institución considerando las necesidades y requerimientos de la misma.

Para terminar, es preciso indicar que, con el diseño y la implementación del Plan Anual de Vacantes, la ESE Hospital Universitario de Santander, espera mantener actualizada la información en cuanto a las vacantes disponibles, no solo para la provisión de estas, sino para responder de manera eficiente en caso de un requerimiento en relación con el particular, ya sea de la Comisión Nacional del Servicio Civil o del Departamentalmente Administrativo de la Función Pública.

### 1. MARCO DE REFERENCIA

La Carrera Administrativa de la ESE Hospital Universitario de Santander, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

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

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)





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.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

## 2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal

### 2.1. Objetivos Específicos

- Identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.





### 3. ALCANCE

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

### 4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

#### 4.1. Empleo Público

El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público 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.

#### 4.2. Clasificación 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 785 de 2005 "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004"; reglamentado por el Decreto Nacional 2484 de 2014; clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Operativo.

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.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.



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.

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.

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

## **5. RESPONSABILIDADES**

La Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital Universitario de Santander será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal

## **6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”

Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.





## 6.1. Metodología de Provisión

### 6.1.1. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Universitario de Santander se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y la Circular 005 de 2012, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Para los encargos y nombramientos en provisionalidad, se dio aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 y la Circular 005 de 2012, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil

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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará la Unidad Funcional de Talento Humano.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Subgerencia Administrativa y Financiera para su revisión y presentación ante la Gerencia, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde la Unidad Funcional de Talento Humano se dará aplicación 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.
- d) El Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con la Subgerencia Administrativa y Financiera, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde la Unidad Funcional de Talento se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y lo presenta a la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano presentará los candidatos al Gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde la Unidad Funcional de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Así mismo, es menester aclarar que la provisión se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)



- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.
- e) 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, sólo 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.

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:

- a) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- b) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- c) Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

### **6.1.2. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.





## 7. 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 de la ESE Hospital Universitario de Santander, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá 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, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Universitario de Santander, a través de la Unidad Funcional de Talento Humano, elaborará y actualizará el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia.

### 7.1. Planta de personal en la ESE Hospital Universitario de Santander.

La estructura de la ESE Hospital Universitario de Santander fue creada mediante, Acuerdo de Junta Directiva No. 009 de mayo 05 de 2006.

Así, la ESE Hospital Universitario de Santander, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO Y GRADO	NO. DE CARGOS
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>9</b>
GERENTE	85-01	1
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	90-01	1
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE ENFERMERÍA	90-01	1
SUBGERENTE SERVICIOS MUJER Y LA INFANCIA	90-01	1
SUBGERENTE SERVICIOS AMBULATORIOS Y APOYO TERAPÉUTICO	90-01	1
SUBGERENTE DE SERVICIOS MEDICAS	90-01	1
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE APOYO DIAGNOSTICO	90-01	1

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)





DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO Y GRADO	NO. DE CARGOS
SUBGERENTE DE SERVICIOS QUIRÚRGICOS	90-01	1
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE ALTO COSTO	90-01	1
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>4</b>
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115-01	1
JEFE DE OFICINA ASESORA CALIDAD	115-01	1
JEFE DE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO	115-01	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DESARROLLO INSTITUCIONAL	115-01	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>24</b>
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>		<b>4</b>
UNIDAD FUNCIONAL RECURSOS FÍSICOS Y SERVICIOS BÁSICOS	222-01	1
UNIDAD FUNCIONAL RECURSOS FINANCIEROS	222-01	1
UNIDAD FUNCIONAL APOYO TECNOLÓGICO Y DE INFORMACIÓN	222-01	1
UNIDAD FUNCIONAL TALENTO HUMANO	222-01	1
<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>		<b>20</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-02	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237-01	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-01	15
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>1</b>
TÉCNICO SOPORTE RED INFORMÁTICA	314-01	1
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>		<b>7</b>
<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA DE LA SALUD	242-01	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237-01	1
MÉDICOS ESPECIALISTAS	213-01	5
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>		<b>45</b>

Planta de Personal.

## 7.2. Estado Actual de la Planta de Personal en la ESE Hospital Universitario de Santander

Una vez verificado el estado actual de la planta de la ESE Hospital Universitario de Santander se diligenció el Formato "Tabla 1. Situación Administrativa Actual", en el cual se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Institución, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es decir, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se verificó el tipo de nombramiento, Ordinario, en Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales.

En la planta de la ESE Hospital Universitario de Santander, se encuentran vacantes definitivas los siguientes empleos; en donde se determinó el estado verificando el área de desempeño, número de cargos asignados, nivel, denominación y código, se definió el proceso Estratégico, misional o de apoyo, la naturaleza de los empleos, novedades, se identificaron aquellos empleos ocupados por funcionarios en condición de pre pensionados, los perfiles de cada cargo sus requisitos. "Tabla 2 Análisis de Vacantes".

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)



Con ello se determinaron que los empleos propuestos para proveer mediante convocatoria a través de los procesos que adelante la Comisión Nacional del Servicios Civil – CNSC, será de dieciocho (18) cargos distribuidos así:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NO VACANTES
Profesional Universitario	219	2	1
Profesional Universitario Área de la Salud	237	1	2
Profesional Universitario	219	1	9
Médico Especialista	213	1	5
Profesional Especializado	222	1	1
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>

OPEC

Es importante indicar que con el fin de cubrir los costos del concurso por cada empleo propuesto la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, cuenta con los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de la respectiva convocatoria.

## 8. REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Universitario de Santander es el siguiente:

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- ✓ Ley 909 de 2004  
Literal b) artículo 15, el cual prescribe "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.
- ✓ Decreto 1083 de 2015  
Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)





- ✓ Acuerdo de Junta Directiva No 009 de mayo 05 de 2006, "Por la cual se aprueba el Plan de Cargos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la ESE Hospital Universitario de Santander.

## 9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

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". (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE Hospital Universitario de Santander solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece:

"El artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, quedará así: todo servidor público o empleado que sea funcionario del Estado o que ejerza funciones públicas y que cumpla la edad de 65 años, será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. No obstante, si por decisión libre y voluntaria del mismo, manifiesta al nominador su deseo en el ejercicio de las funciones que venía desempeñando podrá continuar en el cargo hasta cumplir la edad de 70 años.

Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Para abordar estas situaciones, la ESE Hospital Universitario de Santander analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia. De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentran cuatro (4) funcionarios en el status de pre pensionados, quienes al momento de obtener su resolución de pensión, muy seguramente dejarán la Institución para pasar a disfrutar de este beneficio muy bien ganado.

## 10. ANEXOS

Se anexan los siguientes documentos en formato PDF, el cual hace parte integral de este Plan:

Tabla 1 Situación Administrativa Actual.

Tabla 2 Análisis de Vacantes

Elaboró: Damary Rueda Sánchez

Profesional Especializado Unidad Funcional de Talento Humano

ESE HUS

**E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER**  
Unidad Funcional de Talento Humano  
Carrera 33 No 28-126 Piso 12, Bucaramanga  
PBX: (7) 6346110 Ext. 480  
e-mail: [talentohumano@hus.gov.co](mailto:talentohumano@hus.gov.co)

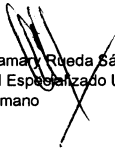


Tabla No 1. Situación Administrativa Actual.

No	EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CONTADOR	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
2	JEFE OFICINA ASESORA CALIDAD	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
3	PROF UNIVERSITARIO - CONTROL INTERNO	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
4	JEFE OFICINA ASESORA DESARROLLO INSTITUCIONAL	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	PROFESIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO APOYO TECNOLÓGICO	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACEN E INVENTARIOS	PROFESIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - AREA SALUD (INTERVENTORIA MEDICA)	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO- TESORERIA	PROFESIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
10	TECNICO	TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO UF RECURSOS FISICOS Y SERVICIOS BASICOS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO PRESUPUESTO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO. - CONTROL INTERNO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - SIAU	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO- FARMACIA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD - ENFERMERA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO TECNOLÓGICO Y DE INFORMACION	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO- ESTADISTICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO- COSTOS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO
20	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
21	PROFESIONAL UNIVERSITARIO- NUTRICION Y DIETETICA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	VACANTE
22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD FUNCIONAL DE RECURSOS FINANCIEROS	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CARTERA	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - INTERVENTORIA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
25	PROFESIONAL UNIVERSITARIO MANTENIMIENTO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Tabla No 1. Situación Administrativa Actual.

No	EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
26	PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD FUNCIONAL DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL	CARRERA ADMINSTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
27	GERENTE	DIRECTIVO	PERIODO	ORDINARIO
28	PROFESIONAL UNIVERSITARIO SERVICIOS BASICOS	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
29	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ORDINARIO
30	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO	ASESOR	PERIODO	ORDINARIO
31	PROFESIONAL UNIVERSITARIO-FACTURACIÓN	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO -AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
33	MEDICO ESPECIALISTA (UCI PEDIATRICA)	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
34	MEDICO ESPECIALISTA (CIRUJANO PLASTICO)	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (BANCO DE SANGRE)	PROFESIONAL	CARRERA ADMINSTRATIVA	EN CARRERA ADMINISTRATIVA
36	MEDICO ESPECIALISTA (UCI)	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
37	MEDICO ESPECIALISTA (INFECTOLOGIA)	PROFESIONAL	PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
38	MEDICO ESPECIALISTA (Oncología)	PROFESIONAL	VACANTE	VACANTE
39	SUBGERENTE DE SERVICIOS DE LA MUJER Y LA INFANCIA	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
40	SUBGERENTE SERVICIOS ENFERMERIA	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
41	SUBGERENTE SERVICIOS MEDICAS	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
42	SUBGERENTE SERVICIOS DE APOYO DIAGNOSTICO	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
43	SUBGERENTE DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y APOYO TERAPEUTICO	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
44	SUBGERENTE SERVICIOS QUIRURGICOS	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
45	SUBGERENTE DE SERVICIOS DE ALTO COSTO	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	En Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Elaboró:  Damaris Rueda Sánchez  
Profesional Especializado Unidad Funcional  
Talento Humano



PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER



Tabla No 2. Análisis de Vacantes

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Unidad Funcional Recursos Financieros-Costos	Profesional Universitario	219	2	Título Profesional en áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías relacionadas con el cargo	Un (1) año de experiencia relacionada en el sector salud		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	En Encargo	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Oficina Asesora Jurídica-Interventoria Médica	Profesional Universitario Área de la Salud	237	1	Título Profesional en Medicina	Dos (2) años de experiencia relacionada		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Subgerencia Servicios de Enfermería-Interventoria de Enfermería	Profesional Universitario Área de la Salud	237	1	Título Profesional en Enfermería	Un (1) año de experiencia relacionada		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Oficina Asesora Control Interno	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en Áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías Relacionadas con el cargo	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional en condición de pre pensionado	3.500.000	Convocatoria		CNSC

5

PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER



Tabla No 2. Análisis de Vacantes

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estratégico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Subgerencia Servicios Ambulatorios y Apoyo Terapeutico-Farmacia	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en Química Farmacéutica	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Subgerencia Servicios Ambulatorios y Apoyo Terapeutico-Nutrición y Dietética	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en Nutrición y Dietética	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Vacante Definitiva	3.500.000	Convocatoria y Nombramiento en Provisionalidad		CNSC Gerencia
1	Unidad Funcional Recursos Físicos y Servicios Básicos-Mantenimiento	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en Ingeniería Mecánica o Ingeniería de Mantenimiento Industrial y Hospitalario y áreas afines	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Unidad Funcional Recursos Físicos y Servicios Básicos-Servicios Básicos	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional En Áreas Administrativas, Económicas, o Ingeniería Relacionadas con el cargo	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional en condición de prepensionado	3.500.000	Convocatoria		CNSC

PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER



Tabla No 2. Análisis de Vacantes

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Unidad Funcional Apoyo Tecnológico y de Información	Profesional Especializado	222	1	Título Profesional Universitario en Ingeniería de Sistemas o de Telecomunicaciones y Postgrado en Áreas relacionadas con las funciones del cargo o su equivalencia de acuerdo con el Artículo 25 del Decreto 785 de 2005.	Veinticuatro meses (24) de experiencia profesional relacionada.		Liderazgo de Grupos de Trabajo Toma de decisiones			X	En Encargo	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Unidad Funcional Apoyo Tecnológico y de Información-Estadística	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional Estadística, Ingeniería de Sistemas, Matemáticas, Ciencias Económicas o Ingeniería Industrial	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Unidad Funcional Recursos Financieros-Presupuesto	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías Relacionadas con Cargo	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC

**PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018**  
**ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER**



**Tabla No 2. Análisis de Vacantes**

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Unidad Funcional Recursos Financieros-Cartera	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en Áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías Relacionadas con el Cargo	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Oficina Asesora Calidad-SIAU	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional en áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías Relacionadas con Cargo	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad e Innovación			X	Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Subgerencia Servicios Alto Costo	Médico Especialista-Cuidados Intensivos Adultos	213	1	Título Profesional en Medicina y Postgrado en Cuidado Crítico o Medicina Interna o Adultos o Anestesia o Cirugía.	Veinticuatro meses (24) de experiencia relacionada		Manejo de la Información Adaptación al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboración		X		Provisional en condición de pre pensionado	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Subgerencia Servicios Alto Costo	Médico Especialista-Cuidados Intensivos Pediátricos	213	1	Título Profesional en Medicina y postgrado en Cuidados intensivo Pediátrico o pediatría	Veinticuatro meses (24) de experiencia relacionada		Manejo de la Información Adaptación al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboración		X		Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC

**PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018**  
**ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER**



**Tabla No 2. Análisis de Vacantes**

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Subgerencia Servicios Alto Costo	Médico Especialista-Cirujano Plático	213	1	Título Profesional en Medicina y postgrado en Cirugía Plástica.	Veinticuatro meses (24) de experiencia relacionada		Manejo de la Información Adaptación al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboración		X		Provisional en condición de pre pensionado	3.500.000	Convocatoria		CNSC
1	Subgerencia Servicios Alto Costo	Médico Especialista-Oncología	213	1	Título Profesional en Medicina y postgrado en Oncología Clínica.	Veinticuatro meses (24) de experiencia relacionada		Manejo de la Información Adaptación al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboración		X		Vacante Definitiva	3.500.000	Convocatoria y Nombramiento en Provisionalidad		CNSC Gerencia
1	Subgerencia Servicios Alto Costo	Médico Especialista-Infectología	213	1	Título Profesional en Medicina y Postgrado en Infectología.	Veinticuatro meses (24) de experiencia relacionada		Manejo de la Información Adaptación al cambio Disciplina Relaciones Interpersonales Colaboración		X		Provisional	3.500.000	Convocatoria		CNSC

PLAN ANUAL DE VACANTES - 2018  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER



Tabla No 2. Análisis de Vacantes

VACANTES																
Cantidad	Dependencia	Denominación	Código	Grado	Perfil del cargo		Competencias		Proceso			Novedades	Costos Selección	Programación de Actividades		
					Requisitos de Estudio	Requisitos de Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Apoyo	En Encargo/Provisional/Vacante/Prepension		Nombre Actividad	Tiempo	Responsable
1	Unidad Funcional Recursos Financieros	Profesional Especializado	222	1	Título Profesional Universitario en áreas Económicas, Administrativas, Financieras o Ingenierías relacionadas con el cargo y Postgrado en Áreas relacionadas con las funciones del cargo o su equivalencia de acuerdo con el Artículo 25 del Decreto 785 de 2005.	Dos (2) años de experiencia profesional relacionada		Liderazgo de Grupos de Trabajo Toma de decisiones			X	Vacante Temporal		Realizar Encargo		Gerencia
1	Unidad Funcional Apoyo Tecnológico y de Información-Estadística	Profesional Universitario	219	1	Título Profesional Estadística, Ingeniería de Sistemas, Matemáticas, Ciencias Económicas o Ingeniería Industrial	Doce meses (12) de experiencia relacionada.		Aprendizaje Continuo Experticia profesional Trabajo en Equipo y Colaboración Creatividad Innovación			X	Vacante Temporal		Realizar Encargo		Gerencia

Elaboró: Damary Rueda Sánchez  
Profesional Especializado Unidad Funcional Talento Humano