



**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO  
SAN JOSÉ**  
ENTREGANDO RESPUESTAS QUE SALVAN VIDAS  
*Juntos mejoramos tu salud*

## **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**FO-ARH-01**

**Versión: 02**

**Página 1 de 12**

# **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POBAYÁN -ESE-**

## **PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

**VIGENCIA 2018**

 <b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ</b> <small>COMPROMISO TECNOLÓGICO DEL MEDICAMENTO Juntos mejoramos tu salud</small>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 2 de 12

## INTRODUCCIÓN

El presente plan se elabora para dar cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "1. 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 talento humano 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente 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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

En tal sentido el Hospital adoptó su plan anual de vacantes para la vigencia 2018.

El Plan de Previsión del Talento Humano para el Hospital Universitario San José de Popayán –ESE–, 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.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Talento Humano tiene como alcance: 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.

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

 <b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ</b> <small>SERVICIO PÚBLICO DEL COLOMBIANO</small> <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 3 de 12

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.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el gobierno nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

### **OBJETIVO.-**

El Hospital Universitario San José de Popayán -ESE- ha fijado como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

### **ALCANCE.-**

El Plan de Previsión de Talento humano será de aplicación general en toda la planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE- y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

### **NORMATIVIDAD.-**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

 <b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ</b> <small>UNIVERSIDAD DE CALDAS</small> <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 4 de 12


## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.-

**1. 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;** para lo cual se parte del **Análisis de la Planta de Personal Actual.**- Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Talento humano, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc). Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

En este sentido, en el año 2017 se realizó el estudio de cargas laborales para determinar **las necesidades de talento humano institucionales en la parte asistencial**, para la elaboración del estudio técnico para la creación de empleos temporales. En estricto sentido el estudio se basó en los siguientes argumentos y se obtuvieron los resultados a continuación descritos:

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

 <b>HOSPITAL SAN JOSÉ</b> <small>San José mejoramos tu salud</small>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 5 de 12

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 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.

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), 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 No. 1429 de 2010, en su artículo 63 estableció que *"El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes...."*

*...  
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 Pre-cooperativas 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."*  
(Subrayas y negrilla fuera de texto)

La legislación citada establece que la formalización laboral debe hacerse mediante la celebración de "contratos laborales con vocación de permanencia" y de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política, la ley 10 de 1990, la ley 100 de 1993 y la ley 909 de 2004, esta forma de vinculación no hace parte de las maneras de vinculación a la función pública.

En desarrollo del anterior precedente legislativo y de lo ordenado por la ley 1610 de enero 2 de 2013 y la resolución No. 321 de febrero 14 de 2013, la Dirección Territorial de Trabajo del Cauca, en ejercicio de su facultad de inspección, vigilancia y control, instó a las Empresas Sociales del Estado de este Departamento para que suscribieran a la mayor brevedad posible, los acuerdos de formalización laboral de las personas

 <b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ</b> <small>ENTIDAD PÚBLICA DEL ESTADO</small> <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 6 de 12

que prestan sus servicios o actividades en el Hospital mediante otras formas de vinculación, sopena del inicio de una investigación administrativa sancionatoria.


De acuerdo a instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la formalización laboral se debe ejecutar en dos etapas:

🛡 **Etapas transitoria:** Que incluye la revisión la creación de empleos temporales con las especificaciones que indican la ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 y con un estudio técnico que justifique la creación de estos empleos y la apropiación y disponibilidad presupuestal requerida para pagar los salarios y prestaciones sociales que se generen. En ese sentido, se promueve una estrategia relacionada con la vinculación del talento humano que se oriente a contemplar en las plantas de personal, empleos de carácter temporal, que son aquellos creados teniendo en cuenta las condiciones establecidas en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.1.1.1 al 2.2.1.1.4 del decreto 1083 de 2015, por el tiempo determinado en el estudio técnico o acto de nombramiento, para los casos en que sea viable y se ajuste al presupuesto de las Empresas, previo la elaboración de una justificación técnica y financiera que así lo demuestre.

🛡 **Etapas definitiva:** La cual se surtirá con la expedición de la ley en la que se definirá la categoría especial de servidores públicos de la salud. Se espera que reglamente tal figura y se brinden alternativas para salir de las encrucijadas jurídicas y financieras a las que se ha visto expuesto el Hospital.

Mediante Circular Conjunta No. 100-003-2013 de julio 19 de 2013, los Ministros de Trabajo, de Salud y Protección Social y la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública sugieren a las Empresas Sociales del Estado que... *"la vinculación del recurso humano requerido en la prestación de servicios de salud de estas instituciones, en los casos en que sea viable y ajustado al presupuesto, se adelante a través de la vinculación en empleos temporales, que se creen para el efecto, en los términos y condiciones señalados en la ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005"*

La Ley 1753 de 2015, por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, "Todos por un Nuevo País", en su artículo 74 establece: *"El Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo. El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización. El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley."*

 <b>HOSPITAL SAN JOSÉ</b> <small>Avances mejorando tu salud</small>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FO-ARH-01
		Versión: 02
		Página 7 de 12

En desarrollo de este precedente legislativo el Gobierno Nacional promulgó el Decreto 583 del 8 de abril de 2016, con el fin de dar al Ministerio del Trabajo mecanismos para hacer más eficiente el proceso de inspección y vigilancia de los llamados procesos de tercerización, pero este fue suspendido parcialmente por el Consejo de Estado en providencia del 15 de marzo de 2017. Este Decreto al reglamentar el artículo 63 de la ley 1429 del 2010, dio un retroceso en esta prohibición cuando, en su artículo 6, plantea: "La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: uno, se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto; dos, se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes».

Cabe anotar que implementar de manera generalizada la política de formalización laboral, no será fácil en la Institución, dadas las condiciones financieras del Hospital. Esta situación es complicada 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 No. 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 total alcance, por lo menos a mediano 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.

## 2. ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL DERIVADOS DE LAS MEDIDAS ANTERIORES Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

**RESULTADO DEL PROCESO DE FORMALIZACIÓN LABORAL.-** Costos planta actual y propuesta.

TIPO	CARGOS	VALOR
PLANTA ACTUAL	189	11.029.204.380



**PLANTA PROPUESTA**

**960**

**51.636.236.249**

- **Planta Actual:** Hace referencia a los cargos en el Hospital Universitario San José de Popayán.
- **Planta Propuesta:** Es el Personal requerido para subsanar la necesidad de personal y es el resultado del estudio de cargas laborales.

<b>CARGO</b>	<b>PERSONAL REQUERIDO POR CARGO</b>	<b>TOTAL REQUERIDO FORMALIZAR (PERSONAL REQUERIDO - PERSONAL DE PLANTA)</b>	<b>COSTO CONTRATACIÓN</b>	<b>COSTO PROYECCIÓN PRESS FORMALIZACIÓN</b>	<b>DIFERENCIA TOTAL</b>
<b>MEDICO ESPECIALISTA</b>	111,5	110			
<b>MEDICO GENERAL</b>	102,5	100	\$ 6.320.808.000	\$ 10.159.681.252	\$ 3.838.873.252
<b>ENFERMERO</b>	162,5	128,5	\$ 5.455.258.704	\$ 9.625.594.436	\$ 4.170.335.732
<b>TERAPISTA RESPIRATORIO</b>	30,1	30,1	\$ 1.100.482.488	\$ 1.691.224.633	\$ 590.742.145
<b>TERAPISTA FÍSICA</b>	10	9	\$ 365.608.800	\$ 505.681.786	\$ 140.072.986
<b>FONOAUDIÓLOGO</b>	2	1,5	\$ 146.880.000	\$ 84.280.298	-\$ 62.599.702
<b>PSICÓLOGO</b>	2	2	\$ 69.389.040	\$ 71.451.232	\$ 2.062.192
<b>BACTERIÓLOGO</b>	17	16,5	\$ 574.200.000	\$ 906.517.653	\$ 332.317.653
<b>MICROBIÓLOGO</b>	2	2	\$ 72.000.000	\$ 109.880.926	\$ 37.880.926





<b>INSTRUMENTADOR</b>	15	15	\$ 395.631.240	\$ 530.525.392	\$ 134.894.152
<b>NUTRICIONISTA</b>	3,8	3,8	\$ 147.317.184	\$ 162.908.806	\$ 15.591.622
<b>TERAPISTA OCUPACIONAL</b>	1,5	1,5	\$ 54.841.320	\$ 84.280.298	\$ 29.438.978
<b>QUÍMICO FARMACÉUTICO</b>	5	5	\$ 293.680.380	\$ 315.973.183	\$ 22.292.803
<b>TÉCNICO / TECNÓLOGO</b>	24	24	\$ 661.245.408	\$ 848.840.627	\$ 187.595.219
<b>TRABAJADOR SOCIAL</b>	3,5	2,5	\$ 86.736.300	\$ 157.710.324	\$ 70.974.024
<b>AUXILIAR DE DISPENSACIÓN</b>	28	28	\$ 804.742.560	\$ 990.314.065	\$ 185.571.505
<b>AUXILIAR DE BODEGA</b>	4	4	\$ 100.592.820	\$ 131.465.501	\$ 30.872.681
<b>AUXILIAR DE REEMPAQUE</b>	2	2	\$ 67.061.880	\$ 65.732.752	-\$ 1.329.128
<b>AUX. DIGITACION/ AUX. DE LA SALUD</b>	5	5	\$ 167.654.700	\$ 164.331.878	-\$ 3.322.822
<b>AUXILIAR ENFERMERÍA</b>	407,8	333,8	\$ 7.753.393.494	\$ 13.534.343.497	\$ 5.780.950.003
<b>CAMILLERO</b>	19,2	19,2	\$ 562.171.680	\$ 466.293.330	-\$ 95.878.350
<b>TOTAL</b>	<b>958.4</b>	<b>843.4</b>	<b>\$ 25.199.695.998</b>	<b>\$ 40.607.031.869</b>	<b>\$ 15.407.335.871</b>

## **PORCENTAJE DE INCREMENTO EN COSTO POR EFECTO DE LA MODIFICACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.**

PLANTA ACTUAL	PLANTA PROPUESTA	PORCENTAJE
11.029.204.380	51.636.236.249	368%

**ANÁLISIS:** La creación de empleos temporales para los cargos del área asistencial con excepción de los médicos especialistas, tiene un costo de \$40.607.031.869 millones de pesos. Este resultado se obtiene de tomar los costos de la contratación para los cargos que no se encuentran en la planta y llevarlos a un salario base que no implique aumento. Para los empleos que se encuentran en la planta se conserva el mismo salario, lo que implica un aumento significativo superior al 300%; por lo tanto, se deduce que para la viabilidad de la institución se deben formalizar los cargos requeridos según el estudio técnico y que no se encuentren dentro de la planta de personal actual.

La interpretación del cuadro sale del costo de los cargos no autorizados en planta + la planta actual **\$40.607.031.869 + \$11.029.204.380 = \$ 51.636.236.249**

Considerando que en la planta de personal actual no figuran los cargos del proceso integrado del Servicio Farmacéutico, Instrumentación Quirúrgica, Técnicos, Tecnólogos de rayos x y Camilleros se facilita de esta forma establecer un salario similar a los costos de la contratación sin que este implique afectar la viabilidad financiera de la empresa, considerando que en gran medida las entidades no adelantan el proceso de formalización por no contar con la capacidad financiera.

### **IMPACTO DE LA FORMALIZACIÓN.-**

Al crear esta planta temporal se fortalecerían los procesos misionales de las siguientes áreas: Servicio farmacéutico, Central de Esterilización, Cirugía (modalidad Instrumentación), Departamento de enfermería con los cargos de Camilleros y el servicio de Imágenes Diagnosticas con sus Técnicos y Tecnólogos.

### **MEJORAS Y LOGROS DE LA FORMALIZACIÓN**

Hay control del recurso humano, aumento en la productividad, control de proceso y evaluación de desempeño, sentido de pertenencia y mejora en la atención al usuario. Compromisos laborales y competencias comportamentales hacen parte de la evaluación del desempeño con el fin de producir un impacto positivo en la prestación del servicio.


A nivel individual y como impacto social se encuentran los beneficios salariales y prestacionales de los servidores públicos que hagan parte de la planta temporal.




### 3. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE PERSONAL PARA EL PERÍODO ANUAL.-

❖ **CREACIÓN GRADUAL DE EMPLEOS TEMPORALES.** Realizado el estudio y los resultados e impacto financiero que arrojó la Junta directiva decidió iniciar el proceso gradual mediante una primera etapa de creación de empleos temporales con los siguientes cargos:

NIVEL	PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL	PERSONAL CONTRATADO ATAJADO 2017	VALOR CONTRATACIÓN M3	VALOR UNITARIO \$	COSTO PROTECCIÓN CARGO FORMALIZACIÓN	ASIGNACIÓN BÁSICA	VALOR POR CARGO (MES)	DIFERENCIA TOTAL
<b>PROFESIONAL</b>								
QUÍMICO FARMACÉUTICO / PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	4	4	\$ 232.074.192	\$ 4.834.879	\$ 232.050.693	\$ 2.065.607	\$ 4.834.389	23.499,00
NUTRICIONISTA / PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	4	3	\$ 116.303.040	\$ 3.230.640	\$ 155.070.720	\$ 1.748.389	\$ 3.230.640	(38.767.680,00)
INSTRUMENTADOR / PROFESIONAL ÁREA DE LA SALUD	15	15	\$ 550.638.000	\$ 3.659.100	\$ 549.756.330	\$ 1.656.174	\$ 3.054.202	881.670,00
<b>TÉCNICO</b>								
TECNÓLOGO DE RAYOS X / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	4	4	\$ 100.621.440	\$ 11.646	\$ 100.114.076	\$ 977.475	\$ 2.085.710	507.364,00
REGENCIA DE FARMACIA / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	10	10	\$ 371.198.760	\$ 3.093.323	\$ 370.585.577	\$ 1.674.617	\$ 3.088.213	613.183,00
TÉCNICO DE RAYOS X / TÉCNICO ÁREA DE SALUD	8	8	\$ 174.528.000	\$ 10.100	\$ 174.432.132	\$ 833.620	\$ 1.617.001	95.888,00
<b>AUXILIAR</b>								
AUXILIAR DE DISPENSACIÓN / AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	24	24	\$ 804.742.560	\$ 2.794.245	\$ 838.273.192	\$ 1.383.678	\$ 2.910.671	(33.530.632,00)
AUXILIAR DE BODEGA / AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	2	2	\$ 67.061.904	\$ 2.794.246	\$ 67.054.343	\$ 1.383.678	\$ 2.793.931	7.561,00
AUXILIAR DE REEMPAQUE Y REENVASE / AUXILIAR ÁREA DE SALUD	2	2	\$ 67.061.928	\$ 2.794.247	\$ 67.054.343	\$ 1.383.678	\$ 2.793.931	7.585,00
AUX. DIGITACIÓN / AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	2	3	\$ 33.530.976	\$ 2.794.248	\$ 33.530.806	\$ 1.383.678	\$ 2.051.260	170,00
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
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>109,7</b>	<b>\$ 3.101.037.264</b>		<b>\$ 3.001.555.489</b>			<b>\$ 99.481.775</b>

Actualmente está pendiente que el Concejo Municipal por competencia constitucional (Artículo 3134, No. 6) apruebe las escalas salariales para proceder a enviar el acuerdo de creación para la correspondiente aprobación de la Junta Directiva y la remisión a la Secretaria Departamental de Salud para su aval, el proyecto fue presentado y aun no se ha adoptado por acuerdo de esa corporación.

 <b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ</b> <small>UNIVERSIDAD DE COSTA RICA</small> <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FO-ARH-01</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 12 de 12</b>

- 
**CONTRATACIÓN.** Continuar la contratación de las demás actividades o procesos que por aspectos de tipo financiero no es posible formalizar en la presente vigencia, en razón del estudio técnico realizado para la creación de empleos temporales a través de figuras como los sindicatos o asociaciones sindicales, sociedades, ordenes de prestación de servicios, etc.
- 
**LEVANTAMIENTO DE CARGAS LABORALES PARA DETERMINAR NECESIDADES DE PERSONAL QUE CUMPLE ACTIVIDADES NO MISIONALES O DE APOYO.-** Para la presente vigencia se tiene previsto el inicio del levantamiento de cargas laborales de personal que cumple funciones o ejecuta actividades no misionales.
- 
**MOVILIDAD DEL PERSONAL DE PLANTA. MEDIANTE LAS FIGURAS PREVISTAS EN NUESTRO PLA ANUAL DE VACANTES.**

Elaboró:



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