 ESE HOSPITAL DEL SUR ITAGÜÍ	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2021**

**Gerencia del Talento Humano
23 de diciembre de 2020**



	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	4
3. AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4. RESPONSABLES:.....	5
4. DEFINICIONES:.....	5
5. METODOLOGÍA.....	7
5.1.1. Provisión de los Empleos	7
5.1.2. Provisión de Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción.	8
5.1.3. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa mediante Concurso de Méritos.....	8
5.1.4. Provisión de Vacantes Definitivas en Empleo de Periodo o de Elección:	9
5.1.5. Racionalización de la Planta de Personal.....	9
5.1.6. Contingencia y/o Reemplazos del Personal por ausencia del Titular.....	10
6. MARCO LEGAL:	12
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	13
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	16

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1




1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano y los objetivos institucionales.

El plan anual de vacantes es un material de gestión que hace parte del Plan de previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución el Plan anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1




2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita de primer nivel de atención en el municipio de Itagüí, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del Municipio de Itagüí - Antioquia


4. RESPONSABLES:

El Área de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del municipio de Itagüí, 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.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, La Subgerencia Científica y la Subgerencia Administrativa y Financiera.

4. DEFINICIONES:

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



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 nacional 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.

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 de la rama ejecutiva del orden nacional.

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



Nivel Asistencial. 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.

Vacante: Según el artículo 1–Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Provisión de empleos: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.


5. METODOLOGÍA

El Área 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 de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

5.1. Metodología de Provisión

5.1.1. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



5.1.2. Provisión de Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción.

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá estos empleos, atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, artículo 23 establece que los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, o mediante encargo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo. Adicionalmente se cuenta con el **Procedimiento de Selección y Vinculación de Personal a la Planta.**

5.1.3. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa mediante Concurso de Méritos.

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá ajustado a la normativa dada en el **Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1:** Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

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

En todo caso se aplicará lo normado en la materia por la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1



5.1.4. Provisión de Vacantes Definitivas en Empleo de Periodo o de Elección:


La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, proveerá siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que los regulen.

5.1.5. Racionalización de la Planta de Personal

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, desarrollará acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en la Ley 648 de 2017 y al proceso de austeridad del gasto como medida financiera para sacar adelante la entidad.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente en los cargos de Carrera Administrativa:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Área de Gestión del Talento Humano.
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Área de Gestión del 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 de la ESE siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1

con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

- e) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador Área de Gestión del 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 el Área de Gestión del Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

5.1.6. Contingencia y/o Reemplazos del Personal por ausencia del Titular.

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, desarrollará acciones orientadas al aprovechamiento y optimización del talento humano con el fin de garantizar la prestación del servicio durante la ausencia del titular del cargo, para lo cual se cuenta con contrato suscrito con ASCOLSA, para el suministro de mano de obra calificada en los servicios tanto asistenciales como administrativos que permiten suplir ante la necesidad del servicio que se presente la continuidad del servicio.

De igual manera, se cuenta en el área asistencial de la modalidad de **CUADRO DE TURNOS**, el cual permite mayor cubrimiento de las novedades que se presenten en los diferentes procesos. En cuanto a los procesos Administrativos se tiene establecido los pares de trabajo; los cuales están designados desde el nivel

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1


directivo hasta el asistencial de aquellos cargos que no desempeñan su labor por cuadro de turnos.

Adicional a esto, la planta de cargos de la E.S.E. Hospital G.J.P. es global y su manual de funciones ha sido actualizado acorde a los lineamientos dados desde la función pública y la comisión nacional del servicio civil, de manera que los funcionarios de la entidad, pueden desempeñarse laboralmente en las diferentes áreas del cual posean competencias técnicas para desarrollar la labor que se le designe acorde al manual de funciones del cargo que desempeña, todo acorde a lo estipulado en el Decreto 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*, el cual estipula en su artículo: **ARTÍCULO 2.2.4.1. Campo de aplicación.**

El presente Título determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

El procedimiento que deberá realizarse será el siguiente en caso de requerir personal para cubrir el personal por ausencia del titular del cargo.

- a) Una vez se genere a ausencia, deberá informar y hacer el requerimiento de personal en el formato diseñado para tal fin, justificando la necesidad y el área que requiere cubrir con el fin de asegurar el normal funcionamiento del proceso a su cargo con visto bueno del Subgerente Científico y/o Administrativo
- b) El área de talento humano hará la validación respectiva de la necesidad presentada y la solicitud a la entidad contratante para el suministro del personal; acorde a la necesidad presentada por el responsable del proceso.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1

6. MARCO LEGAL:

El marco legal en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, es el siguiente:

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.

Ley 785 de 2005

El artículo 2o, 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

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1

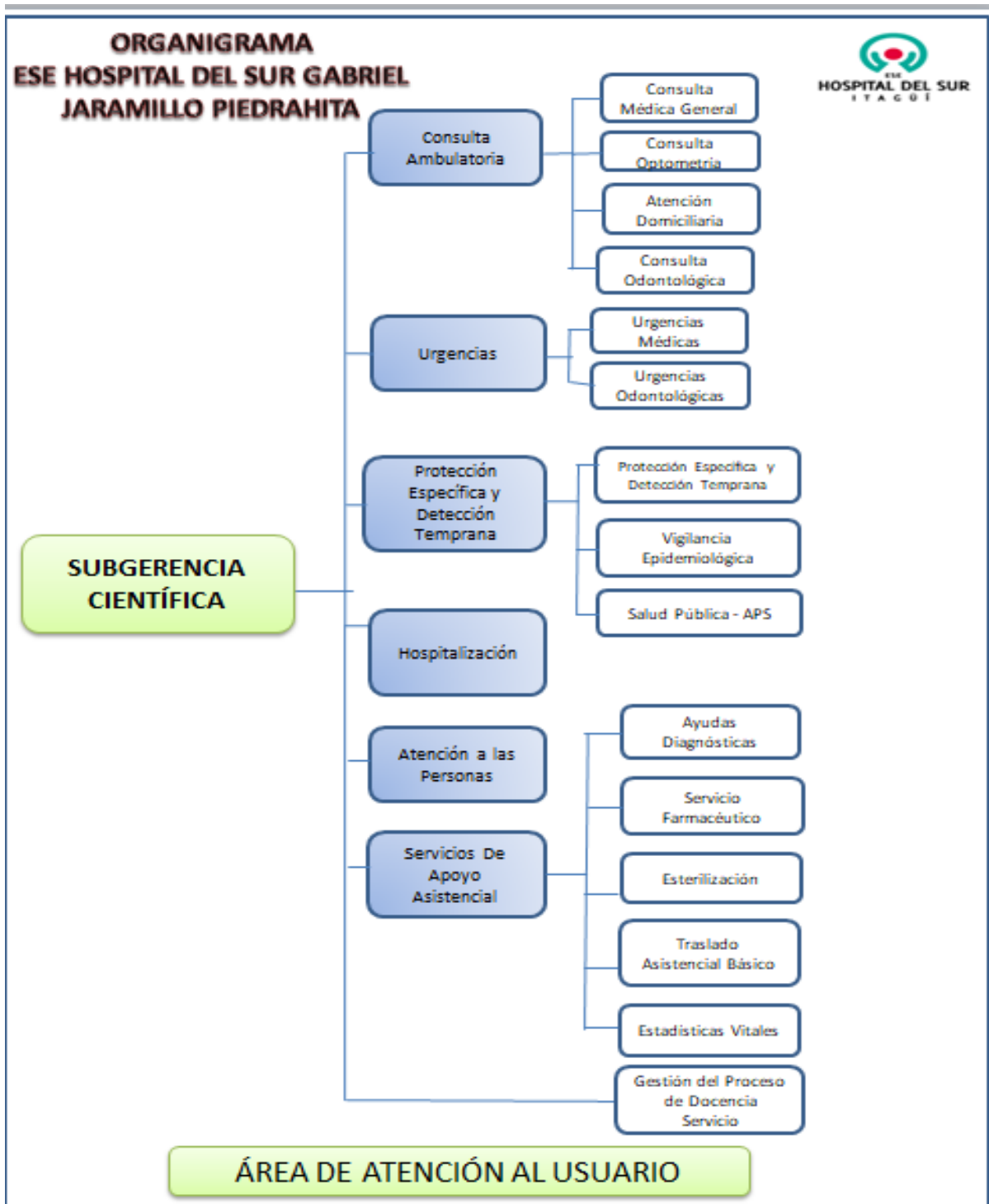
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

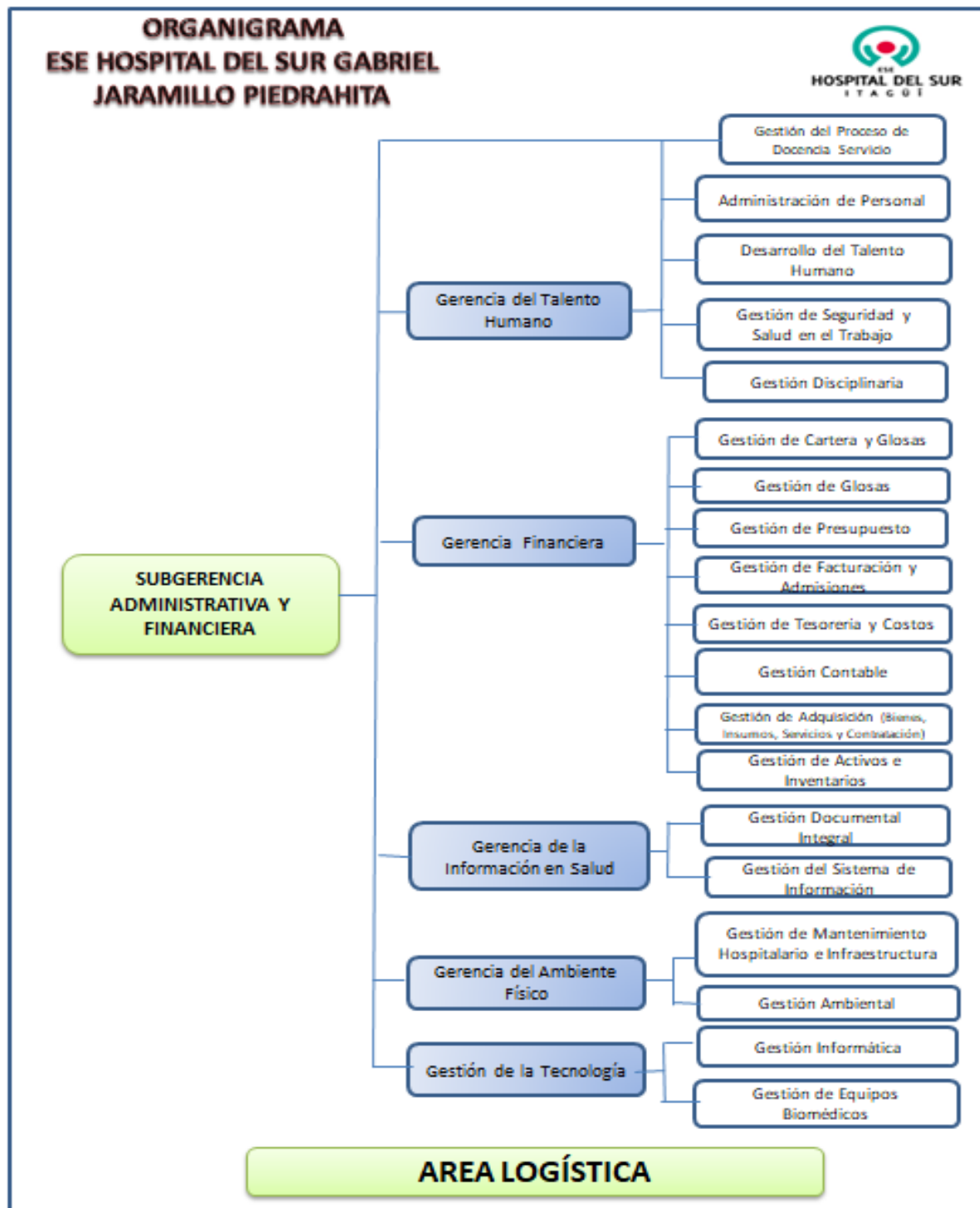
La estructura de la ESE HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA del municipio de Itagüí, será la siguiente:


1. Gerencia
2. Subgerencia Administrativa y Financiera
3. Subgerencia Científica

Teniendo en cuenta que la planta de cargos es global el personal se ubica teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.







	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de octubre de 2020, se tiene un número de 3 empleos en vacancia temporal.

A continuación, se enuncia el Plan de Vacantes para el año 2021

Tipo Vinculación	Cargo	Código	No. Cargos	Sección	Estado	Manera de Proveer	Vencimiento Vinculación
Periodo Fijo	Gerente	085-02	1	Gerencia	Proveído	Ente Territorial	31/03/2024
Libre Nomb. y Remoción	Subgerente Científico	068-01	1	Subdirección Científica	Proveído	Nombramiento ordinario	
Libre Nomb. y Remoción	Subgerente Administrativo y Financiero	072-01	1	Subd. Administrativa	Vacancia Temporal	Nombramiento ordinario	
Periodo Fijo	Jefe de Control Interno	006-03	1	Oficina Control Interno	Proveído	Ente Territorial	31/12/2021
Carrera Activa	Tesorero General	219-06	1	Subd. Administrativa	Provisional	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Profesional Universitario	219-11	1	Subdirección Científica	Proveído	Nombramiento ordinario	
Carrera Activa	Profesional Universitario	219-09	3	Subd. Administrativa	Proveído	Concurso de méritos	
Libre Nomb. y Remoción	Profesional Universitario	219-06	3	Subd. Administrativa	Proveído	Nombramiento ordinario	
Libre Nomb. y Remoción	Médico General	211-13	1	Subdirección Científica	Proveído	Nombramiento ordinario	
Carrera Activa	Profesional Universitario	219-06	1	Atención a las Personas	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Médico General	211-10	10	Subdirección Científica	Provisional	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Médico General	211-10	7	Subdirección Científica	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Médico General	211-10	1	Subdirección Científica	Vacancia Definitiva	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Odontólogo	214-07	1	Subdirección Científica	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Odontólogo	214-04	3	Subdirección Científica	Proveído	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Enfermero	243-06	4	Subdirección Científica	Proveído	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Profesional Universitario - Área Salud	237-06	2	Subdirección Científica	Proveído	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Técnico Operativo	314-03	8	Subd. Administrativa	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Técnico Área Salud	314-03	3	Subdirección Científica	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Técnico Administrativo	367-02	5	Subd. Administrativa	Proveído	Concurso de méritos	
Libre Nomb. y Remoción	Secretaria	440-03	1	Gerencia	Carrera Activa	Nombramiento ordinario	
Carrera Activa	Auxiliar Administrativo	407-02	2	Subd. Administrativa	Carrera Activa	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Auxiliar Administrativo	407-02	10	Subd. Administrativa	Provisional	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Auxiliar Área Salud	412-03	13	Subdirección Científica	Carrera Activa	Concurso de méritos	


Carrera Activa	Auxiliar Área Salud	412-03	8	Subdirección Científica	Provisional	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Auxiliar Área Salud	412-03	1	Subdirección Científica	Vacancia Definitiva	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Auxiliar Área Salud	412-02	7	Subdirección Científica	Provisional	Concurso de méritos	
Carrera Activa	Auxiliar Área Salud	412-02	1	Subdirección Científica	Carrera Activa	Concurso de méritos	

El número de empleos en vacancia corresponde al 0.05% de la planta de personal establecida para la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita.

Es del caso señalar que el total de esta planta es necesaria para garantizar el funcionamiento de la dependencia de la Entidad.

Sin embargo, es importante decir que la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo debido a la situación financiera y los cambios en el sistema de salud, se vio en la necesidad de realizar un proceso de reestructuración de la planta de personal en el año 2016, por encontrarse en ALTO RIESGO, lo que genera un congelamiento de la planta de personal a la fecha, hasta tanto se logre el equilibrio financiero suficiente para garantizar el normal funcionamiento de la misma y la prestación de un servicio de salud con calidad.


Sin embargo, a pesar de que la entidad, acorde con el Plan de Austeridad Financiera con el fin de poder salir delante de la etapa de Alto Riesgo, se vio en la necesidad de estudiar todas las posibilidades que se pudieran generar el cubrimiento de las necesidades de personal versus el gasto de personal, debido a la carga prestacional y por Junta Directiva, se decidió CONGELAR, la planta de personal de aquellos cargos que por renuncia del funcionario que lo ocupe como titular renuncie.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código:
		Versión:
		Vigencia:
		Página 1 de 1

Actualmente, se tiene reportada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Oferta Pública de Empleos, compuesta por 67 cargos Provisionales, consideradas en Vacancia Definitiva hasta tanto no sea ocupado por un funcionario en Carrera Administrativa.

A continuación, se enuncian los cargos que están reportados ante la Comisión.

Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo
120270	211	Médico General	11	Coordinar las actividades del proceso de atención médica en los servicios ambulatorios y hospitalarios que presta la ESE, con el fin de garantizar una atención segura con calidad y calidez de acuerdo a los objetivos institucionales y la normatividad vigente.
120269	219	Profesional Universitario	9	Ejecutar, organizar y velar por el cumplimiento de las actividades relacionadas con el sostenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integral de Garantía de la Calidad de la ESE, en sus 4 componentes: logrando el constante desarrollo empresarial, y una excelente prestación de servicios de salud con óptima calidad, consolidando una cultura de calidad.
120267	219	Profesional Universitario	9	Ejecutar, controlar y velar por el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Ambiente y Recursos Físicos de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, que permitan una eficiente prestación de los servicios de salud y el cumplimiento de las características de calidad y seguridad del funcionario, el usuario y su familia.
49201	219	Profesional Universitario	6	Realizar oportunamente los cobros, recaudos y pagos programados para garantizar la liquidez requerida para la normal operación de la organización y mantener actualizados los costos de los diferentes servicios y contratos, proponiendo los ajustes necesarios garantizando la administración con calidad de la empresa y transparencia de los recursos financieros de la institución, para la toma de decisiones y garantizar la permanencia de la institución y la debida prestación del servicio del Hospital del Sur.
49200	323	Técnico Área Salud	3	Ejecutar labores técnicas de planificación, vigilancia, organización, coordinación y control de actividades de dirección técnica de acuerdo a la normatividad vigente.
26847	412	Auxiliar Área Salud	3	Brindar una atención y cuidado humanizado e integral básico en salud al usuario, en los diferentes servicios y en la atención de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad intra y extramural, en cumplimiento y desarrollo de sus funciones de responsabilidad bajo la orientación de profesionales en salud y bajo los estándares adoptados por la institución
26119	412	Auxiliar Área Salud	2	Realizar funciones de apoyo asistencial que le sean asignadas en aras de garantizar la debida prestación del servicio
26117	407	Auxiliar Administrativo	2	Realizar funciones de apoyo administrativo que le sean asignadas en aras de garantizar la debida prestación del servicio.

	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código:
			Versión:
			Vigencia:
			Página 1 de 1

24870	412	Auxiliar Área Salud	2	Garantizar las condiciones para la atención en salud oral, con acciones asistenciales, básicas y administrativas bajo los lineamientos del odontólogo
20863	323	Técnico Área Salud	3	Ejecutar labores técnicas de planificación, vigilancia, organización, coordinación y control de actividades de dirección técnica de acuerdo a la normatividad vigente.
20861	314	Técnico Operativo	3	Brindar asistencia técnica y administrativa a la dependencia en la que labora, de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato y las funciones designadas.
20860	314	Técnico Operativo	3	Ejecutar labores técnicas o tecnológicas conforme a las normas y procedimientos vigentes, garantizando la recuperación de la cartera y controlar las cuentas por cobrar generadas a través de la facturación de contado y crédito emitida por la ESE, en desarrollo de su objetivo social, gestionando su cobro, obteniendo en forma oportuna el recaudo y velando por la respuesta oportuna a las glosas que lleguen a la institución.
20857	314	Técnico Operativo	3	Ejecutar labores técnicas o tecnológicas conforme a las normas y procedimientos vigentes al área de talento humano, en aras de garantizar la debida prestación del servicio del Hospital
20279	367	Técnico Administrativo	2	Ejecutar labores técnicas o tecnológicas conforme a las normas y procedimientos vigentes, en aras de garantizar la debida prestación del servicio del Hospital
20278	367	Técnico Administrativo	2	Ejecutar labores relacionadas con los diferentes procesos administrativos de la ESE en cuanto a: Archivo, Talento humano y áreas afines, siempre en busca de la mejora continua de estos procesos, así como de la aplicación de las tecnologías, ejecución de los planes, programas y proyectos de la entidad, procurando la oportuna y debida prestación del servicio
20277	367	Técnico Administrativo	2	Brindar una atención humanizada al usuario que hace uso de los servicios de la ESE, garantizando condiciones de calidad durante su atención, convirtiéndose en el punto de apoyo ante las necesidades del usuario
10784	211	Médico General	10	Atender clínicamente a los usuarios de la E.S.E., en los diferentes servicios asistenciales de primer nivel de atención con acciones médicas de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación, con la intención de recuperar la salud de los usuarios, bajo parámetros de calidad y seguridad
10059	219	Profesional Universitario	9	Coordinar el conjunto de actividades administrativas y técnicas, relacionadas con los recursos de información y comunicación, de tal forma que se garantice oportunidad y veracidad en la información de la organización y la divulgación efectiva de la comunicación informativa y organizacional de tal forma que contribuyan al sostenimiento, difusión y mejora continua del sistema integral de gestión de la calidad de la ESE
8070	243	Enfermero	6	Coordinar y supervisar las funciones del personal de salud y las actividades de los programas del área asistencial que ofrece la ESE, para lograr el cumplimiento de las metas, una atención con oportunidad y calidad
6404	214	Odontólogo	4	Atender clínicamente a los usuarios de la ESE, con acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación basándose en la tecnología disponible, el grado de complejidad en que se encuentre y la legislación existente