PLAN ANUAL DE VACANTES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ITUANGO, 2025

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 Talento Humano.

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.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de Planta Permanente de la ESE Hospital San Juan de Dios del municipio de Ituango.

4. RESPONSABILIDAD

El Subdirector Administrativo de la ESE Hospital San Juan de Dios, 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.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

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.

6. 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.

- **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.

- **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.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN:

El Subdirector Administrativo de la ESE, 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.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL.

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios del municipio de Ituango, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. 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.

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 Subdirección Administrativa.

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 la Subdirección Administrativa 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 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 la administración 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 administrador presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

g) Desde la administración se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

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.

8. REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Juan de Dios del municipio de Ituango 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.

LEY 770 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".

8. FORMATO PLAN DE VACANTES 2025

EMPLEO	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	VACANTES A LA FECHA	MANERA DE PROVEER
NIVEL DIRECTIVO						
Gerente	1	085	19	Período	N/A	Ente Territorial
Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	09	Libre nombramiento y remoción	Ninguna	Nombramiento ordinario
Subdirector Científico	1	072	09	Libre nombramiento y remoción	Ninguna	Nombramiento ordinario
NIVEL PROFESIONAL						
Médico General	8	211	20	Carrera Administrativa	1	Concurso de Méritos
Profesional Servicio Social Obligatorio	1	217	20	Período Fijo	Ninguna	Sorteo
Enfermero Profesional	2	243	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Odontólogo	2	214	03	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Profesional Universitario Área de la Salud – Bacteriólogo	1	237	13	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos

NIVEL TÉCNICO						
Técnico Área de la Salud – RX	1	323	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Técnico Área de la Salud – Regencia de Farmacia	2	323	16	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Técnico Operativo	3	314	3	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
NIVEL ASISTENCIAL						
Auxiliar Área de la Salud	21	412	20-21	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar Área de la Salud- Farmacia	1	412	17	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud – higiene oral	4	412	20-23	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud - vacunación	1	412	20	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar de Área de Salud - laboratorio	1	412	20	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
Auxiliar Administrativo	11	407	21	Carrera Administrativa	Ninguna	Concurso de Méritos
TRABAJADORES OFICIALES						
Auxiliar Servicios Generales	6	470	07	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Conductor	3	480	11	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Celador	3	477	07	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario
Operario	1	487	11	Trabajador Oficial	Ninguna	Nombramiento ordinario

La ESE Hospital San Juan de Dios a enero 01 de 2025 cuenta con una vacante de Médico General, vacantes que se surtirán en el año en curso.