



PLAN DE VACANTES

Página 1 de 14

Código: MDC - 13

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

1. INTRODUCCIÓN

La planeación en una organización es el fundamento de la gestión de las Instituciones y define los procesos para el cumplimiento de sus metas, en este sentido, la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano, definido desde la Ley 909 de 2004. Igualmente, es una herramienta destinada a administrar y mantener actualizada las posiciones laborales disponibles en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** y prevalece la posibilidad que la entidad pueda anticipar y organizar la ocupación de cargos para el próximo periodo fiscal.

El Plan Anual de Vacantes permite identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y, en general, mejorar la gestión del talento humano. Asimismo, no solo proporciona una visión clara de las oportunidades laborales del hospital, sino que también desempeña un papel crucial en el correcto funcionamiento de los servicios hospitalarios, optimizando tanto los procesos administrativos como asistenciales, buscando proporcionar igualdad de oportunidades para el acceso y promoción laboral, garantizando la estabilidad en el empleo.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Proveer transitoriamente los cargos vacantes de la Planta de Personal de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, a través de las figuras de encargo, nombramientos en Carrera Administrativas en el caso de los cargos que tengas listas de elegibles vigentes o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, teniendo en cuenta el total de vacantes existentes **a 31 de Diciembre de 2025** logrando gestionar de manera eficiente las necesidades de personal, garantizando así la continuidad y la calidad en la prestación de servicios dentro de la entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Vincular servidores públicos competentes, conforme la normatividad vigente para cada caso en particular.
- Actualizar de manera oportuna la información sobre las vacancias.
- Identificar las necesidades específicas de personal para el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias y servicios.

3. ALCANCE

Este Plan anual de vacantes permite aplicar la planeación del talento humano, a corto, mediano y para la siguiente vigencia, en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. RESPONSABLES

La subgerencia administrativa y financiera y el equipo de apoyo del proceso de Gestión de Talento Humano.

5. MARCO CONCEPTUAL

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2º del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como "El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una

	<h1>PLAN DE VACANTES</h1>	Página 3 de 14
		Código: MDC - 13
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

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 las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

ENCARGO: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera. En este orden de ideas, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 dispone que “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente”. La Sección Quinta del Consejo de Estado respecto de la figura de encargo, mediante Sentencia 18 de diciembre de 2017. M.P. Lucy Jeannette Bermúdez Bermúdez Rad: 11001-03-28-000-2017-00044-00, indicó que: “El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos públicos”.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Previsto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

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 y compilado 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.

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

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

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 puedan 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.

6. DIAGNOSTICO

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** realizó en los términos y modo establecidos, los informes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera administrativa, como es el caso del cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el Sistema SIMO, la cual permitirá realizar una correcta administración de la información de las convocatorias.

MATRIZ DOFA		
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	<p>(Comisión Nacional del Servicio Civil) es la vía principal para cubrir vacantes definitivas con personal de carrera.</p> <p>O2. Mantener las funciones del cargo sin interrupciones, ofreciendo un derecho preferencial para la provisión temporal en procesos de selección para empleos de carrera.</p> <p>integración y formación de nuevos funcionarios, facilitando su rápida adaptación al entorno laboral y mejorando el desempeño general del equipo, lo que puede fortalecer la eficiencia institucional y la calidad del servicio.</p>	<p>A1. La demora en los procesos de la CNSC para proveer los cargos de carrera (convocatoria, selección y consolidación de listas) escapa al control del Hospital.</p>
FACTORES INTERNOS		
Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA

MATRIZ DOFA		
F1. Se cuenta con un registro formal y actualizado de la planta de cargos y las vacantes definitivas (según la normativa del DAFP).	FO 1. Efectuar con independencia y transparencia los nombramientos de las vacantes realizados mediante concurso de ascenso y abierto, anteriormente analizadas por la CNSC.	FA 1. Garantizar el encargo toda vez que es un mecanismo eficaz para la gestión diaria y para mantener la continuidad del servicio asistencial.
F2. Utilizar la figura del encargo como un mecanismo ágil para cubrir temporalmente las vacantes, manteniendo la continuidad del servicio asistencial.		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. Limitaciones presupuestales con posibilidad de crear nuevos cargos o modificar la planta para adaptarla a las nuevas necesidades asistenciales.	DO1. Fortalecer el uso del encargo con el personal de planta mejor evaluado y que cumpla con los requisitos establecidos en el manual de funciones, como mecanismo de retención y reconocimiento para mitigar la rotación de personal.	DA 1. identificar de manera preventiva las vacantes temporales para adelantar proceso de encargo o provisionalidad en términos oportunos, sin vulnerar los derechos de ciudadanos en lista de elegibles como resultado del concurso de méritos.

7. MARCO LEGAL

LEY 909 DE 2.004: 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 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

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.”.

DECRETO 1499 DE 2017: Medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 24, 57 y 70 concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa
Decreto único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2024 – Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos
Circular 201810000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 y se deroga el Decreto 1737 de 2009

Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

"Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimado de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal, en este orden de ideas la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** se acoge a las estrategias nacionales para definir y determinar a través de su plan anual de vacantes los empleos públicos a ser provistos para el desarrollo de su gestión institucional y garantizar la adecuada prestación de los servicios.

De igual forma la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, cuenta con los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño de los empleos que se encuentren en vacancia, los

	<h1>PLAN DE VACANTES</h1>	Página 8 de 14
		Código: MDC - 13
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

cuales se establecen en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

8. METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Subdirección administrativa y financiera, como responsable del Talento Humano, elaborará durante el primer mes del año, el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará la información cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 o los actos administrativos que la modifiquen o adicionen.

La entidad provee los empleos públicos vacantes de manera definitiva o transitoria a través de encargo o nombramiento provisional, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 del 2017. El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo establecido en el Manual de Funciones. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño.

Que así mismo se tiene en cuenta lo dispuesto en la Circular No.003 del 11 de junio de 2014, en la cual la Comisión Nacional del Servicio Civil — CNSC —informa los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Honorable Consejo de Estado, mediante el cual se suspendió provisionalmente apartes del Decreto No. 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC, cuyos efectos son de obligatorio cumplimiento, e informa que a partir del 12 de junio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente, por lo que el nominador puede proveer la vacante en forma definitiva o temporal según el caso.

De acuerdo a las situaciones administrativas que se presenten, la entidad reportará de manera semestral, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la relación de las provisiones transitorias en empleos de vacancia definitiva bajo la modalidad de encargo, nombramientos en provisionalidad y prórrogas a los mismos.

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

Una vez se presenten renunciaciones definitivas de los empleados de Carrera Administrativa, se procederá con la cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Este Plan es un instrumento transversal, que antecede la provisión de los empleos públicos, los cuales se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional.

Los términos de las mismas varían dependiendo si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Adicionalmente, el Hospital cumple con las directrices establecidas en la circular 20161000000057 del 22 de septiembre de 2016, la Circular Externa N° 006 de 2020 y la Circular Externa N° 0016 de 2020 emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esto se traduce principalmente en el respeto al derecho de participación en el concurso de méritos y en suministrar a la Comisión Nacional de Servicio Civil la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleo (OPEC) a través del sistema SIMO.

9. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**, está conformada por un total de setenta y cinco (75) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según el tipo de vinculación y nivel jerárquico:

9.1. EMPLEOS PERMANENTES: 75

NIVEL DEL CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA					
ASISTENCIAL		1	51	4	
TECNICO			5	0	
PROFESIONAL			5	6	
LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO					



PLAN DE VACANTES

Página 10 de 14

Código: MDC - 13

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

NIVEL DEL CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
ASESOR		0			0
DIRECTIVO			3		3
PROFESIONAL					0
ASISTENCIAL					0
Total	3		3	3	3

- VACANTES DEFINITIVAS: 0
- VACANTES TEMPORALES: 10

Actualmente encontramos que la planta se encuentra provista en un 86.6 %.

10. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

El proceso de gestión de talento humano identifico los siguientes cargos a proveer para la vigencia **2026**, por vacantes existentes con corte a **31 de diciembre de 2025**, es de mencionar que los mecanismos a implementar son los estipulados desde los principios de meritocracia de la normatividad vigente para el empleo público:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	VACANTE PLAZA	VACANTE-TEMPORAL	TOTAL
	NIVEL PROFESIONAL			
211	Médico General	4		4
214	Odontólogo	1		1
243	Enfermero	1		1
	NIVEL TÉCNICO			
367	Técnico Administrativo		0	
	NIVEL ASISTENCIAL			
407	Auxiliar Administrativo	2		2
412	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	2		2
	TOTAL	10		10

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y
Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y
Desempeño

	<h1>PLAN DE VACANTES</h1>	Página 11 de 14
		Código: MDC - 13
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

--	--	--	--	--

10.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Actualmente la Institución no tiene lista de elegibles vigentes para realizar nombramientos en propiedad en los cargos de carrera administrativa aprobados en el plan de cargos, por lo tanto, la alta gerencia puede realizar la provisión de estas vacantes mediante encargos o nombramientos provisionales de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

10.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera y el acatamiento de la normatividad vigente.

Solamente se podrán proveer los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera. Para la vigencia 2026, la Institución procederán a proveer las vacantes que se requieran para el debido funcionamiento.

11. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, la subgerencia administrativa y financiera, encargada de talento humano de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos.

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

PLAN DE VACANTES

Página 12 de 14

Código: MDC - 13

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Conforme ello, actualmente se tienen algunos funcionarios que cumplen la edad requerida para adquirir la pensión.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se reporten dentro del transcurrir de la vigencia propuesta y serán atendidas en su debido momento.

EMPLEOS PERMANENTES: 1

NIVEL DEL CARGO	CARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	CARGOS VACANTES	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA						
Asistencial	Auxiliar Área Salud	1				1
	Auxiliar Área Salud - Laboratorio					
	Auxiliar Área Salud – Farmacia					
	Auxiliar Área Salud – Familiar					
	Auxiliar Administrativo					
Profesional						
Técnico						
LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO						
Asesor						
Directivo						
Profesional						
Asistencial						
Total						

- VACANTES DEFINITIVAS:
- VACANTES TEMPORALES:

12. BIBLIOGRAFIA

- República de Colombia, Constitución Política 1991
- Ley 190 de 1995: Estatuto Anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos.
- Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir
- 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
- Decreto 770 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- Comisión Nacional del Servicio Civil: Circular No. 003 del 11 de junio de 2014. "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"; Circular No. 2016000000037 del 18 de mayo de 2016, Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa; Circular No. 2016000000057 del 22 de septiembre de 2016, Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de Carrera Administrativa - Concurso de méritos.
- Decreto 785/05. Art. 2 (Competencias Laborales, funciones y requisitos), Art.15. (Nomenclatura de Empleos)
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Notas:

Control de Cambios:

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y
Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y
Desempeño



PLAN DE VACANTES

Página 14 de 14

Código: MDC - 13

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

VERSION	Fecha	Descripción de los cambios realizados	Responsable
V-01	30/01/2025	Creación del MDC-13 Plan de Vacantes	Control Interno
V-02	30/01/2026	Actualización MDC-13 Plan de Vacantes	Control Interno

Mariell Carolina Ramírez Quintero
Gerente

ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia