

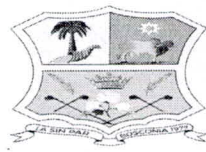
Hospital
San Juan Bosco
Empresa Social del Estado

Plan Anual de Vacantes
2026

Talento Humano –

HOSPITAL SAN JUAN BOSCO

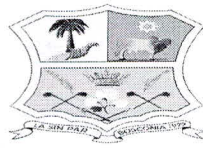
BOSCONIA CESAR



Hospital
San Juan Bosco
Empresa Social del Estado

CONTENIDO

1. Objetivo
- 1.1. Objetivos específicos
2. Alcance
3. Definiciones y abreviaturas
- 3.1. Empleo público:
- 3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones
4. Responsabilidades
5. Metodología de provisión
- 5.1. Metodología de provisión a corto plazo
- 5.1.1. Selección
- 5.1.2. Movilidad
- 5.1.3. Permanencia
- 5.1.4. Retiro
- 5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:
6. Desarrollo del contenido técnico
- 6.1. Necesidades de planta anual 2023
7. Bibliografía
8. Referencia normativa relacionada
9. Anexos



1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. Objetivos Específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ESE Hospital san Juan Bosco, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 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.

3.2. 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 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.

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Profesional Universitario de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan Bosco o quien haga sus veces.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Profesional Universitario de Talento Humano o quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.



Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la E.S.E Hospital san Juan Bosco, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

5.1.1. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 y otras disposiciones.

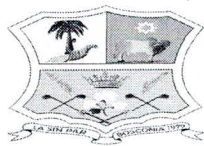
Teniendo en cuenta que la ESE Hospital San Juan Bosco aún ya ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el proceso de *Selección, Vinculación e Inducción de Personal*”, diseñado para tal fin por la ESE Hospital San Juan Bosco.

5.1.2. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.



En cuanto a los traslados internos en la ESE Hospital San Juan Bosco, estos se deberán a dos factores primordialmente: **i.** Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente. **ii.** Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Hospital san juan bosco, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

5.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional.
Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.1.4. Retiro:

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, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E Hospital San Juan Bosco solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.



Para anticiparse a estas situaciones, La ESE Hospital San Juan Bosco se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la ESE Hospital San Juan Bosco, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron cinco (7) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 70	3
59 A 61	0
57 A 58	0

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
57 A 70	4
54 A 56	0
52 A 53	0

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del instituto.

6. 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 E.S.E Hospital San Juan Bosco, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.



Hospital
San Juan Bosco
Empresa Social del Estado

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca 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, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital San Juan Bosco, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



Hospital

San Juan Bosco

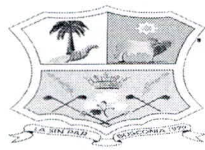
Empresa Social del Estado

NOMBRE/CARGO	CARG/NIVEL	CARG/ TIPO	CARG/ CODIGO	GRADO	OCU/NOMBRE	CLCA/NO MBRE	INSCRITO	NUMERO_CARGOS
Médico General	PROFESIONAL	OPERATIVO	211	19	Medicina General con ext	Carrera	Inscrito en carrera	2
Médico General	PROFESIONAL	OPERATIVO	211	19	Medicina General con ext	provisinal	Nombramiento provisional	2
Médico General	PROFESIONAL	OPERATIVO	211	17	Medicina General,con ext	Carrera	Nombramiento provisional	4
Odontólogo	PROFESIONAL	OPERATIVO	214	13	Odontología,asistencial-calidad	provisinal	Nombramiento provisional	2
Profesional Universitario area salud	PROFESIONAL	OPERATIVO	237	13	auditoria calidad	Carrera	Inscrito en carrera	1
Profesional Universitario	PROFESIONAL	OPERATIVO	237	13	siau	provisinal	Nombramiento provisional	1
Enfermero	PROFESIONAL	OPERATIVO	243	16	Enfermería-vacunacion-	carrera	Inscrito en carrera	1
Enfermero	PROFESIONAL	OPERATIVO	243	16	Enfermería p y m	provisinal	Nombramiento provisional	1
Enfermero	PROFESIONAL	OPERATIVO	243	15	Enfermería - contratacion	provisinal	Nombramiento provisional	1
Enfermero	PROFESIONAL	OPERATIVO	243	12	Enfermería,control enf	provisinal	Nombramiento provisional	1
Enfermero	PROFESIONAL	OPERATIVO	243	11	Enfermería-planif familiar	provisinal	Nombramiento provisional	1
Técnico Area Salud	TECNICO	OPERATIVO	323	18	Radiología e Imágenes Diagnosticas	Carrera	Inscrito en carrera	1
Auxiliar Area Salud	ASISTENCIAL	OPERATIVO	412	20	Auxiliar en Enfermería	Carrera	Inscrito en carrera	1
Auxiliar Area Salud	ASISTENCIAL	OPERATIVO	412	21	Auxiliar en Enfermería	Carrera	Inscrito en carrera	13
Auxiliar Area Salud	ASISTENCIAL	OPERATIVO	412	21	Auxiliar en Enfermería	provisinal	Nombramiento provisional	18
conductor	ASISTENCIAL	OPERATIVO	480	2	conductor urgencias	provisinal	Nombramiento provisional	1
Trabajador Oficial	OPERATIVO	OPERATIVO	470	1	consulta externa	trabajador oficial	Nombramiento provisional	2
Trabajador Oficial	OPERATIVO	OPERATIVO	470	1	urgencias	trabajador oficial	Nombramiento provisional	4
Técnico area de la salud	TECNICO	OPERATIVO	323	18	farmacia	Provisional	Nombramiento provisional	1

TOTALES OPERATIVOS

58

86



Hospital
San Juan Bosco
Empresa Social del Estado

6.1. Necesidades de planta anual 2026

La ESE Hospital San Juan Bosco en el año 2019, mediante acuerdo No 026 del 26 de junio del 2019 se modifica la estructura del ESE hospital San Juan Bosco, se establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del ESE hospital San Juan Bosco.

Así, La E.S.E Hospital San Juan Bosco, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

En el año 2015, fue presentada al Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, y a la ESAP Atlántico, una propuesta para ajustar la capacidad institucional de personal actual con el que cuenta la ESE Hospital san Juan Bosco. El aumento de la planta de personal se centró en un frente: **La Planta de Personal** de la ESE Hospital san Juan Bosco, a fin de fortalecer los diferentes procesos que se llevan a cabo, pasando de 59 a 86 cargos.

De conformidad con las medidas optadas por la Directiva Presidencial N° 6 de 2014, "*Plan de Austeridad*" que restringe entre otras las modificaciones de estructuras administrativas y planta de personal, la propuesta de ampliación de la Planta de Personal de la ESE Hospital San Juan Bosco no tuvo aval por parte del Ministerio de Hacienda por las restricciones presupuestales. Es por esto que las necesidades continúan por lo que ha tocado efectuar diversos contratos de prestación de servicios, para poder suplir la falencia de personal de la ESE Hospital San Juan Bosco.

Para el año 2023, siguiendo los lineamientos del decreto 0159 del 30 de noviembre de 2022 Gobierno Nacional, se contempla presentar proyectos de reestructuración y o creación de plantas temporales,

Los archivos mensuales del estado de la planta de personal, se encuentran en carpeta en la oficina de Talento Humano. Así mismo, esta información es presentada mensualmente a la Comisión de Personal y los informes solicitados por el Departamento Administrativo de la Función Pública son presentados cada vez que son solicitados.

Ver anexo:



Hospital
San Juan Bosco
Empresa Social del Estado

7. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

- DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

8. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos de la ESE Hospital san Juan Bosco es entre otros, 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 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."

ANA SOFIA MALDONADO TORREGROSA
Gerente


EDILBERTO MONTENEGRO GARCIA
Profesional universitario RH