

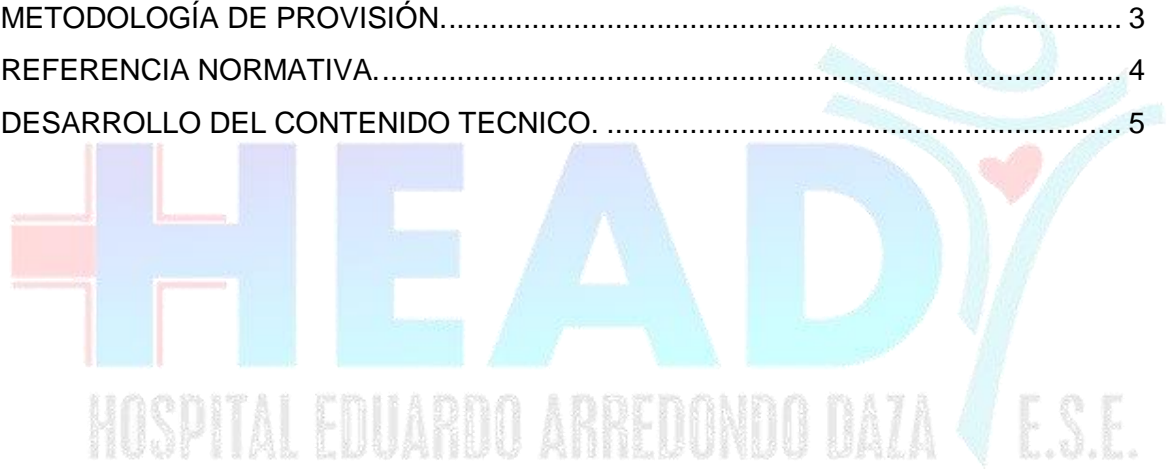
**PLAN ANUAL DE  
VACANTES Y PLAN DE  
PREVISIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS  
2024-2028 Versión 2.**



***SERVICIO CON CALIDAD HUMANA***

## CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	1
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	1
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	1
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
3. RESPONSABILIDAD.....	1
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	1
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	3
6. REFERENCIA NORMATIVA.....	4
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.....	5



**HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.**

**GERENTE: ELBA YOLANDA USTARIZ MARTÍNEZ**

**ELABORÓ: MANUEL B. ARAUJO RODRIGUEZ – PROF. UNIV. TALENTO HUMANO**

**ABRIL 2026**

## 1. OBJETIVO

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo estructurar, administrar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E., con el fin de identificar necesidades y de programar la provisión de la planta de personal.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión, identificando denominación del cargo, código y grado.
- Definir la forma de 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.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este instrumento solo se destinará a los Funcionarios de Planta de la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza.

## 3. RESPONSABILIDAD.

La elaboración y actualización del plan anual de vacantes de la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, estará a cargo de la oficina de Talento Humano cada que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

## 4. 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.

**Empleos temporales:** se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de funciones previstas en el artículo 21 de la ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.( artículo 2.2.1.1 del decreto 1083 de 2015).

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2024-2028 Versión 2. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E. TALENTO HUMANO

**Funcionario:** La corte constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

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

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio, una y otra modalidad deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la constitución política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral en el estado. (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución Política).

### ➤ **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 y territorial 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.

## TALENTO HUMANO

- **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.

### 5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.

Esta entidad, dada la estructura jerárquica, la Jefatura de Talento Humano está en cabeza del Subdirector Administrativo, es por ello que a través de esta oficina se realizará el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que suceda una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de los motivos sujetos en la Ley 909 de 2004; no obstante para la presente vigencia se realizará por parte del Profesional Universitario de la Oficina de Talento Humano, a efectos de evidenciar el proceso.

#### **Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.**

- Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, 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. A efectos de proveerlos, se debe realizar el procedimiento correspondiente ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- 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 el Jefe de Talento Humano.
- b) Desde la Oficina de 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 y lo que determine la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- c) 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 profesional

### TALENTO HUMANO

de la dependencia de Talento Humano las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

- d) Desde la Oficina de Talento Humano, por parte del Profesional Universitario se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- e) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Profesional Universitario de la oficina de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- f) Desde la Oficina de Talento Humano 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.

### 6. REFERENCIA NORMATIVA.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, 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.*

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2024-2028 Versión 2.**  
**HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E.**  
**TALENTO HUMANO**

- **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".

**7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.**

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Eduardo Arredondo Daza, con el propósito de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal; éste se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas.

<b>VACANTES DEFINITIVAS.</b>			
<b>Denominación del cargo.</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Cantidad</b>
Profesional Especializado Área Salud.	006	4	1
Jefe de oficina.	006	4	1
Auxiliar Administrativo.	407	4	4
Auxiliar Área Salud.	412	11	4
Auxiliar Área Salud.	412	11	1
Auxiliar Área Salud.	412	4	6
Profesional Universitario Área Salud.	237	14	1
Profesional Universitario Área Salud.	237	14	4
Profesional Universitario Área Salud.	237	13	1
Médico General 6 horas	211	12	2
Médico general 8 horas.	211	12	5
Odontólogo 6 horas.	214	15	3
Profesional S.S.O (Varios)	217	8-11-12-13	37
Profesional Universitario.	237	12	1
Profesional Universitario.	219	12	1
Secretario.	440	5	2
Técnico Área Salud.	323	11	1
Técnico Administrativo.	367	18	1
Técnico Operativo.	314	11	1
Auxiliar Administrativo	407	1	1
<b>Total</b>			<b>78</b>

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024-2028 Versión 2.  
HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E.  
TALENTO HUMANO

Así, la E.S.E. Hospital Eduardo Arredondo Daza, cuenta con la siguiente planta global:

Denominación del cargo	Código	Grado	Nivel	Tipo de vinculación	N° Cargos
Gerente Empresa Social del Estado.	085	20	Directivo	Periodo fijo	1
Subdirector administrativo.	068	14	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Subdirector científico.	072	14	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Jefe de oficina.	006	4	Directivo	Periodo fijo	1
Jefe de oficina.	006	4	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional especializado	006	4	Asesor	Provisional	1
Profesional Universitario	219	13	Profesional	Carrera administrativa	3
Tesorero general	211	13	Profesional	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional Universitario Área Salud	237	13	Profesional	Provisional	1
Profesional Universitario	237	12	Profesional	Provisional	1
Profesional Universitario	219	12	Profesional	Provisional	1
Técnico	367	18	Técnico	Provisional	1
Técnico Área Salud	323	11	Técnico	Provisional	1
Técnico Administrativo	367	11	Técnico	Libre nombramiento y remoción.	1
Técnico Administrativo	314	11	Técnico	Provisional	1
Técnico Administrativo	367	11	Técnico	Carrera administrativa	1
Secretarias	440	5	Técnico	Provisional	2
Auxiliar Administrativo	407	4	Técnico	Provisional	4
Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	Libre nombramiento y remoción	20
Auxiliar Área Salud	412	11	Técnico	Carrera administrativa	2

TALENTO HUMANO

Auxiliar de Información	412	11	Técnico	Carrera administrativa	1
Conductor	477	7	Técnico	Trabajador Oficial	1
Auxiliar servicios generales	470	7	Técnico	Trabajador Oficial	2
Celador	477	7	Técnico	Trabajador Oficial	9
Médico general 8h	211	15	Profesional	Provisional	5
Médico general 6h	211	15	Profesional	Provisional	3
Enfermera	243	10	Profesional	Carrera administrativa	4
Odontólogos 6h	214	15	Profesional	Provisional	3
Odontólogos 4h	214	15	Profesional	Carrera administrativa	6
Bacteriólogas 6 h	237	14	Profesional	Provisional	1
Bacteriólogas 4 h	237	14	Profesional	Provisional	6
Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	217	13	Profesional	Periodo fijo	31
Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontólogo)	217	12	Profesional	Periodo fijo	9
Profesional Servicio Social Obligatorio (Bacteriólogo)	217	11	Profesional	Periodo fijo	3
Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermero)	217	10	Profesional	Periodo fijo	11
Auxiliar área salud	412	4	Técnico	Provisional	6
Auxiliar área salud	412	11	Técnico	Carrera administrativa	25
Auxiliar área salud	412	11	Técnico	Carrera administrativa	8
Auxiliar área salud	412	7	Técnico	Carrera administrativa	2
Auxiliar área salud	412	7	Técnico	Carrera administrativa	15
<b>TOTAL PLANTA HEAD E.S.E.</b>					<b>197</b>

Para la vigencia 2024-2028 se estima realizar la provisión de 16 vacantes de empleos de Profesional Servicio Social Obligatorio de periodo fijo, provisión que se hace mediante sorteo realizado por el Ministerio de Salud y Protección Social y de 6 empleos entre Libre Nomenclatura y Remoción, con el fin de atender las necesidades del servicio que coadyuven al desarrollo de las labores administrativas y misionales de la E.S.E. Hospital Eduardo Arredondo Daza, así:

TALENTO HUMANO

Profesional	Fecha de inicio
Bacteriología	24/3/2026
Enfermería	25/3/2026
Enfermería	23/12/2025
Enfermería	23/12/2025
Enfermería	23/12/2025
Medicina	4/3/2026
Medicina	4/3/2026
Medicina	6/3/2026
Medicina	24/4/2026
Medicina	24/12/2025
Medicina	24/12/2025
Medicina	24/3/2026
Medicina	24/3/2026
Medicina	6/3/2026
Medicina	6/3/2026
Medicina	1/6/2026

Posibles vacantes próximas por edad de jubilación. La caracterización de los prepensionados en el HEAD ESE. se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

DEPENDENCIA	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL
CONTABILIDAD		1		1
PRESUPUESTO		1		1
CONTROL INTERNO		1		1
TECNICO			4	4
SUBDIRECTOR CIENTIFICO		1		1
MEDICINA GRAL		4		4
ODONTÓLOGO		2		2
BACTERIÓLOGÍA		5		5
CAJEROS			8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			1	1
AUXILIAR DE BACTERIOLOGÍA			4	4
AUXILIAR DE ENFERMERÍA			5	5
HIGIENE ORAL			6	6
PROMOTOR SALUD.			3	3
AUXILIAR SERV. GENERALES			1	1
TRAB. OFICIAL S.G y C.			4	4
<b>TOTALES</b>		<b>15</b>	<b>36</b>	<b>51</b>