

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS	4
3.	ALCANCE	4
4.	ENFOQUE DIFERENCIAL	5
5.	TALENTO HUMANO RESPONSABLE	5
6.	EQUIPOS DISPOSITIVOS E INSUMOS	5
7.	DEFINICIONES	5
8.	MARCO NORMATIVO.....	6
9.	VACANCIA DEFINITIVA.....	6
10.	DESARROLLO DEL PLAN.....	7
11.	EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN.....	7
12.	PROYECCIÓN DE RETIRO POR EDAD DE PENSIÓN.	8
13.	RETIROS GENERADOS.....	8
14.	ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
15.	ANEXOS	9
16.	MODIFICACIÓN	9

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que la ESE cuente con la oferta real de empleos, permite programar la provisión de los mismos 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 presta el Hospital mejorando los procesos de la gestión administrativa y asistencial, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo, Así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

1.1. MISIÓN

Somos un Hospital referente en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, comprometido con el mejoramiento de la salud de la población de Yarumal y municipios inmediatos. Brindando atención médica integral y accesible en servicios de baja y mediana complejidad, priorizando un enfoque humanizado que satisface las necesidades de los usuarios y sus familias. Nuestro compromiso es promover el bienestar a través de prácticas médicas actualizadas, el uso de tecnología de innovación y un talento humano competente, garantizando así una mejor calidad de vida en las comunidades.

1.2. VISIÓN

Para el año 2028 la ese Hospital San Juan de Dios de Yarumal será una institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad; humanizada, íntegra, reconocida por sus resultados, con altos estándares de calidad en sus servicios, competitiva, sostenible financieramente, con un excelente talento humano. Guiada por principios de responsabilidad social, comprometida con el desarrollo tecnológico y la mejora continua.

1.3. PRINCIPIOS

Calidez Humana: Es el principio fundamental a implementar por todos los colaboradores del Hospital para fortalecer la empatía, relacionamiento y acompañamiento con los usuarios y familiares que acceden a los diferentes

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

servicios en salud.

Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para una oportuna, adecuada y suficiente prestación de los servicios en salud.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios para acceder a los servicios de salud desde la diversidad de enfoques diferenciales.

Oportunidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios de obtener servicios que requieren en el menor tiempo posible sin retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

Integralidad: Los servicios de salud en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal se brindan de manera pertinente y de alta calidad centrados en el usuario y su familia, mediante la secuencia lógica y racional de actividades basadas en el conocimiento científico y sin interrupciones innecesarias, permitiendo una interacción responsable, consciente y colaborativa entre los pacientes, sus cuidadores y el personal asistencial.

Participación social: Establece el compromiso de la Institución, de involucrarse en iniciativas comunitarias para mejorar la salud y el bienestar integral de la población. Esto implica colaborar en programas de prevención, educación y promoción de la salud.

Liderazgo: Es la capacidad constante de mejoramiento continuo para dar respuesta a los retos y necesidades de servicios en salud en el territorio, inspirando colaborativamente a diferentes actores y a la organización, para el cumplimiento de las metas propuestas.

Innovación: Fomentar la adopción de nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la eficacia del cuidado y la eficiencia operativa.

1.4. VALORES

Humanidad: Abarca el compromiso genuino de tratar a cada paciente con respeto, empatía y dignidad. Este valor enfatiza la importancia de conectar con las personas a un nivel emocional, brindando atención integral que reconoce sus necesidades físicas, emocionales y sociales. Al fomentar un ambiente humano, se promueve un servicio cálido y acogedor, donde cada individuo se siente valorado y apoyado en su proceso de atención médica.

Calidad: Ofrecer una atención que cumpla con altos estándares de eficacia y seguridad. Implica el uso de prácticas basadas en evidencia, la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

capacitación continua del personal y la mejora constante de los servicios.

Servicio: Promover la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, creando un ambiente de confianza y respeto en el que la comunidad se siente valorada y bien atendida.

Inclusión: Permitir el acceso equitativo a los servicios de salud para todas las personas, sin importar su origen, condición socioeconómica o características individuales. Implica crear un entorno donde cada paciente se sienta bienvenido y valorado, garantizando que las barreras físicas, sociales y culturales sean eliminadas. Al fomentarla, el Hospital se compromete a ofrecer atención accesible y de calidad, asegurando que todos los miembros de la comunidad puedan participar plenamente en su cuidado y bienestar.

Integridad: es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía con las Empresas Sociales del Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor con compromiso, respeto, honestidad, diligencia y justicia.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital Yarumal 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.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes

3. ALCANCE

Este Plan anual de vacantes permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las novedades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).

La ESE Hospital reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

5. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

La implementación y aplicación de los descrito en este plan, es responsabilidad del personal directivo, talento humano, de planeación, calidad, control interno y aplicable a toda la institución.

6. EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS

Los equipos, dispositivos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

7. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 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.

Encargo: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

Provisional: 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.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

8. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO ESPECIFICO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52,54,57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 101 de 2004	Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la administración distrital.
Decreto 2539 de 2009	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - 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.

9. VACANCIA DEFINITIVA

CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL DE EMPLEO	NUMERO DE VACANTES	SALARIO	VACANTES NO DISPONIBLES	VACANTES DISPONIBLES
Aux. Area Salud (VACUNADOR)	412	02	ASISTENCIAL	1	\$2.690.070		1
Aux. Administrativo (FARMACIA)	407	03	ASISTENCIAL	1	\$2.649.055		1

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

10. DESARROLLO DEL PLAN

El Proceso de Gestión del Talento Humano del Hospital Yarumal San Juan de Dios, a través de la OPEC, reporta mensualmente las vacantes generadas.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, No pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los 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, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

El Hospital Yarumal San Juan de Dios, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

11. EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025
INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN.	
Porcentaje de cargos provistos	$\frac{\text{Número de funcionarios vinculados}}{\text{número total de plazas de la planta de cargos}} \times 100$	Mensual	

12. PROYECCIÓN DE RETIRO POR EDAD DE PENSIÓN.

El coordinador de Gestión del Talento Humano realizó revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos 2024 al 2030 por retiro de cumplimiento pensión por vejez o retiro forzoso, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 se retirarán por pensión que cumplen con la edad:

RETIROS PARA 2025	
CARGO	N° DE VACANTES
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACEN	1

RETIROS PREVISTOS ENTRE 2020 Y 2030	
CARGO	N° DE VACANTES
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACEN	1

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 den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

13. RETIROS GENERADOS

En el Hospital San Juan de Dios de Yarumal para el año 2024 se generaron 3 retiros contados así:

CARGO	N°	MOTIVO
Auxiliar área de la salud (VACUANDOR)	1	Pensión.
Auxiliar administrativo (FARMACIA)	1	Pensión
Profesional Universitario (Médico SSO)	1	Terminación de Periodo.

a. RETIROS PARA 2025.

En el Hospital San Juan de Dios de Yarumal para el año 2025 se generarán 3 retiros contados así:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025
CARGO	Nº	MOTIVO	
Auxiliar de enfermería	1	Cumplimiento de requisitos para retiro, pensión por vejez.	
Auxiliar Administrativo - almacén	1	Cumplimiento de requisitos para retiro, pensión por vejez.	
Profesional Universitario (Médico SSO)	1	Cumplimiento del periodo fijo	

14. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

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

Se está a la espera de las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ingresar la oferta de las vacantes definitivas y de los nombramientos en provisionalidad a la lista de elegibles y formar parte de la convocatoria.

b. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos vacantes serán provistos en periodo de prueba por un término de seis meses y las plazas vacantes de carrera que surten posterior a los reportados a la CNSC serán provistos de la lista de elegible y excepcionalmente a través del nombramiento provisional cuando la lista se haya agotado.

15. ANEXOS

Documentos externos o de referencia
No aplica

16. MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACIÓN
01	28/01/2021	Plan anual vigencia 2021
02	28/01/2022	Plan anual vigencia 2022
03	04/01/2023	Plan anual vigencia 2023
04	02/01/2024	Plan anual vigencia 2024
05	31/01/2025	Plan anual vigencia 2025