



PLAN ANUAL DE VACANTES

CODIGO: GTH – PL - 013

VERSION: 2

FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023

FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024

PAGINA: 0-3

REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

PLAN ANUAL DE VACANTES



2024

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. ISABU, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 1-3

Contenido

1. OBJETIVO:	2
2. ALCANCE:	2
3. RESPONSABLE:	2
4. DEFINICIONES.	2
5. DESARROLLO	3
5.1. METODOLOGÍA.....	3
5.2. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL	3
5.2.1. Plan de Cargos	3
5.2.2. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS.....	4
5.2.3. DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN.....	5
5.2.4. RELACIÓN DE VACANTES.....	5
5.2.5. PROYECCIÓN DE PENSIONADOS POR VEJEZ.....	5
5.2.6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA.....	6
5.3. ANEXO.....	6
6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS	6
7. CONTROL DE MODIFICACIONES.....	7

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 2-3

1. OBJETIVO:

Identificar las vacantes y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias la ESE ISABU cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos institucionales.

2. ALCANCE:

El Plan de Vacantes es la herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión de acuerdo con las vacantes identificadas para la vigencia 2024.

3. RESPONSABLE:

Profesional universitario de talento humano.

4. DEFINICIONES

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.

Empleo Público: El artículo 2º 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.

Encargo: Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

Nombramiento Provisional: El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias es el nombramiento provisional, este consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 3-3 REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

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 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.

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 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.

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

5. DESARROLLO

5.1. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

5.2. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

La ESE ISABU estableció su planta de personal a través del Acuerdo de Junta Directiva N.º 015 de 2023, la cual está conformada por 336 cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

5.2.1. Plan de Cargos

Tabla 1 Plan de cargos

DENOMINACION DE LOS CARGOS	CODIGO	GRADO	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			7
Gerente	85	11	1
Subgerente	90	7	2

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 4-3

Director Técnico	9	5	1
Director Técnico	9	4	2
Jefe de Oficina	6	5	1
NIVEL ASESOR			3
Jefe de Oficina Asesora	115	7	3
NIVEL PROFESIONAL			140
Tesorero General	201	1	1
		1	
Almacenista General	215	1	1
		1	
Profesional Especializado Área salud	242	1	1
		1	
Profesional Especializado Área salud	242	9	1
Profesional Especializado	222	1	3
		1	
Profesional Especializado	222	1	1
		0	
Profesional Especializado	222	9	3
Profesional Especializado	222	5	2
Profesional Universitario	219	1	1
		0	
Profesional Universitario	219	5	1
Profesional Universitario	219	3	2
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario Área Salud	237	1	13
Médico General (5) horas	211	7	1
Médico General	211	6	33
Médico General (4) horas	211	4	12
Enfermero	243	8	1
Enfermero	243	1	48
Odontólogo	214	1	14
NIVEL TECNICO			8
Técnico Administrativo	367	1	1
		1	
Técnico Administrativo	367	8	3
Técnico Área Salud	323	8	4
NIVEL ASISTENCIAL			178
Auxiliar área de la salud	412	1	10
		1	
Auxiliar área de la salud	412	7	154
Auxiliar Administrativo	407	7	4
Conductor	480	8	10
TRABAJORES OFICIALES			0,00
TOTAL			336

Fuente: Acuerdo de junta directiva N°015 de 2023

5.2.2.DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS

Directivo: 7

Asesor: 3

Profesional: 140

<p>E.S.E. ISABU Instituto de Salud de Bucaramanga</p>	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 5-3
		REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

Técnico: 8

Asistencial: 178

5.2.3.DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN

Tabla 2 Distribución por tipo de vinculación

TIPO	No EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	24
L.N.R	9
PERIODO	2
PROVISIONALIDAD	199
VACANTE	102
Total general	336

Fuente: Caracterización de personal 12,2023

5.2.4.RELACIÓN DE VACANTES

Tabla 3 Relación de vacantes

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Total general
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	50
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - HIGIENISTA	11
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO	8
CONDUCTOR	1
ENFERMERO	9
JEFE OFICINA ASESORA (CALIDAD)	1
MEDICO GENERAL	11
ODONTOLOGO	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREAS DE LA SALUD - COORDINADOR MEDICO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD-NUTRICIONISTA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD - BACTERIOLOGO	1
Total general	102

Fuente: Caracterización de personal 2023

5.2.5.PROYECCIÓN DE PENSIONADOS POR VEJEZ

Denominación del empleo	Cantidad
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	18
CONDUCTOR	5
DIRECTOR TECNICO	1
ENFERMERO	2

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 6-3

MEDICO GENERAL	1
MEDICO GENERAL	4
MEDICO GENERAL (4H)	10
MEDICO GENERAL (5H)	1
ODONTÓLOGO	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - NOMINA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (CONTADOR)	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD-FISIOTERAPEUTA	1
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
Total general	54

Fuente: Caracterización de personal 2023

PRE PENSIONADOS: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les faltan tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.
Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

5.2.6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo con lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan anual de vacantes se le hará actualización y seguimiento de la información semestralmente.

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan de vacantes para la vigencia 2024	Identificación de las vacantes de la entidad de acuerdo con lineamientos normativos.	Profesional universitario – talento humano
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan de vacantes de la vigencia 2024 al personal de planta por medio de correo electrónico	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, entes de control el plan de vacantes de la ESE ISABU para la vigencia 2024	Profesional universitario – talento humano
2	Realizar actualización trimestral del estado de las vacantes de la ESE ISABU	Actualización de las vacantes con el ánimo de poder hacer los reportes si así son requeridos por los diferentes entes de vigilancia y/o control	Profesional Universitario – Talento Humano

5.3. ANEXO

Formato Plan de Acción Estratégico e Institucional, Código: PLA-F-012

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

NORMA	TITULO	ARTICULO
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.	Literal b) artículo 15, el cual establece "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".

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en la Intranet de la E.S.E. ISABU, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA ELABORACIÓN: 24/01/2023
	CODIGO: GTH – PL - 013	FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2	PAGINA: 7-3

DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	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 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Integral
DECRETO 612 DE 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3) Plan Anual de Vacantes.

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	24/01/2023	Documento nuevo	Profesional Universitario – Talento Humano
2	30/10/2024	Actualización de los ítems: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización del ítem 2. Alcance respecto a la vigencia. • 5.2. Análisis de planta actual en todos sus numerales. • 5.2.6. Seguimiento Control y Mejora en la tabla de actividades para la vigencia 2024. 	Profesional Universitario – Talento Humano