

## PLAN ANUAL DE VACANTES- 2025



**Sitio Web:** [www.esbellosalud.gov.co](http://www.esbellosalud.gov.co)

**Dirección Administrativa:** Cr 42 N° 20 E 91 (Zamora) PBX: 448 20 30

**Sedes:** Rosalpi - Zamora - Paris - Maruchenga - Fontidueño - Mirador - Playa Rica - San Félix

## Tabla de contenido

### INTRODUCCIÓN 3

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABILIDADES	3
4.	MARCO LEGAL	4
5.	DESARROLLO DEL PLAN	5
5.1	PLANTA DE CARGOS APROBADA	5
6.	EMPLEADOS POR NIVEL	7
7.	EMPLEADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	7
8.	EMPLEOS VACANTES	7



## INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a la ley 909 de 2004 artículos 14 y 15 y al Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, se elabora el Plan Anual de Vacantes de la ESE BELLOSALUD, con el que se pretende administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia. Además, es una herramienta necesaria para que el Hospital cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

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 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.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo se encuentran en el Manual específico de funciones y de competencias laborales.

### 1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

### 2. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en cuanto a la 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.

### 3. RESPONSABILIDADES

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.



#### 4. MARCO LEGAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra: Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley: Artículo 25.

Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la 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", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC. 5. Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. 6. Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.



## 5. DESARROLLO DEL PLAN

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva se proveerá transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.

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 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. Aplicando 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.

### 5.1 PLANTA DE CARGOS APROBADA

La planta de personal vigente de la ESE BELLOSALUD, está conformada por 239 empleos y se encuentra regida por el acuerdo No 07 de octubre 23 de 2023, la cual quedó de siguiente manera.



PLANTA DE CARGOS								
NIVEL	N°	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	PLAZAS	PROVISTAS	VACANTES
Directivo	1	Gerente Empresa Social del Estado	85	3	Periodo Fijo	1	1	0
	2	Subgerente Administrativo y Financiero	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	3	Subgerente de Talento Humano	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	4	Subgerente Científico	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	5	Subdirector Financiero	68	1	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	6	Jefe de la Oficina Jurídica	6	1	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
NIVEL DIRECTIVO						6	6	0
Asesor	1	Oficina de Control Interno	105	2	Periodo Fijo	1	1	0
	NIVEL ASESOR						1	1
Profesional	1	Médico General	211	4	Carrera Administrativa	20	12	8
	2	Médico General	211	4	Provisionalidad	30	30	0
	3	Servicio Social Obligatorio Médico General	217	4	Periodo Fijo	3	0	3
	4	Odontólogo -TC	214	3	Carrera Administrativa	7	7	0
	5	Odontólogo -TC	214	3	Provisionalidad	3	3	0
	6	Odontólogo -MT	214	3	Carrera Administrativa	2	2	0
	7	Odontólogo -MT	214	3	Provisionalidad	2	2	0
	8	Modelo Integrado de Planeación y Control MIPG	219	3	Provisionalidad	1	1	0
	9	Enfermero	243	2	Carrera Administrativa	8	8	0
	10	Enfermero	243	2	Provisionalidad	2	2	0
	11	Área de la Salud Bacteriología	237	1	Carrera Administrativa	5	5	0
	12	Área de la Salud Bacteriología	237	1	Provisionalidad	1	1	0
	13	Área de la Salud Optometría	237	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	14	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	237	1	Provisionalidad	1	1	0
NIVEL PROFESIONAL						86	75	11
Técnico	1	Área de la Salud Regente de Farmacia	323	2	Carrera Administrativa	2	2	0
	2	Técnico Administrativo Almacén y Suministros	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	3	Técnico Administrativo Servicio de Información y Atención al Usuario - SIAU	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	4	Técnico Administrativo Costos y Presupuesto	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	5	Técnico Administrativo Estadística	367	1	Carrera Administrativa	2	2	0
	6	Técnico Administrativo Gestión Documental	367	1	Carrera Administrativa	1	0	1
	7	Técnico Administrativo Nómina y Prestaciones Sociales	367	1	Carrera Administrativa	2	2	0
	8	Técnico Administrativo Tesorería	367	1	Provisionalidad	1	1	0
NIVEL TECNICO						11	10	1
Asistencial	1	Auxiliar Área Salud Laboratorio Clínico	412	4	Carrera Administrativa	1	1	0
	2	Auxiliar Área Salud Enfermería	412	4	Carrera Administrativa	37	35	2
	3	Auxiliar Área Salud Enfermería	412	4	Provisionalidad	12	12	0
	4	Auxiliar Área Salud Odontología	412	4	Carrera Administrativa	13	13	0
	5	Auxiliar Área Salud Odontología	412	4	Provisionalidad	2	2	0
	6	Auxiliar Área Salud Farmacia	412	3	Carrera Administrativa	3	3	0
	7	Auxiliar Área Salud Farmacia	412	3	Provisionalidad	3	3	0
	8	Auxiliar Área Salud Vacunadora	412	3	Carrera Administrativa	5	5	0
	9	Auxiliar Administrativo	407	3	Provisionalidad	25	25	0
	10	Auxiliar Administrativo	407	3	Carrera Administrativa	26	26	0
	11	Secretaría	440	3	Carrera Administrativa	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL						128	126	2
T. Oficial	1	Camillero	412	2	Trabajador Oficial	4	4	0
	2	Conductor	480	2	Trabajador Oficial	1	1	0
	3	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	Trabajador Oficial	2	2	0
TRABAJADOR OFICIAL						7	7	0
TOTAL PLANTA DE CARGOS						239	225	14



## 6. EMPLEADOS POR NIVEL

EMPLEADOS POR NIVEL				
DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
6	1	62	11	159

## 7. EMPLEADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

EMPLEADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO			
PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA
2	6	117	115

## 8. EMPLEOS VACANTES

Empleos vacantes a 31 de diciembre de 2024

NIVEL	DENOMINACION	TIPO	TOTAL DE EMPLEOS
Profesional	médico general	provisionalidad	4

Atentamente,



**SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO**  
Subgerente Talento Humano  
ESE Bellosalud

