



PLAN DE VACANTES

VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN

La planificación organizacional constituye un eje estratégico fundamental de la gestión pública, en tanto permite estructurar, orientar y articular los procesos institucionales necesarios para el cumplimiento de los fines del Estado y de los objetivos misionales de cada entidad. En este contexto, la planificación del talento humano adquiere una relevancia especial, al proyectar y dimensionar de manera técnica y prospectiva las necesidades de personal requeridas para garantizar la continuidad, eficiencia, calidad y oportunidad en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

En concordancia con lo anterior, la adecuada planificación del talento humano exige contar con sistemas de información de personal confiables, actualizados y robustos, que permitan identificar las características del recurso humano vinculado, analizar variables demográficas, funcionales y ocupacionales, así como evaluar los factores que inciden en la administración, provisión y desarrollo del personal. Este análisis integral constituye un insumo esencial para la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del empleo público.

El Plan Anual de Vacantes, como instrumento integrante del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano, se enmarca en lo dispuesto por la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias, y se orienta a la identificación, administración y programación de los empleos que presentan vacancia definitiva y que deben ser provistos en la vigencia siguiente.

La formulación y ejecución del Plan Anual de Vacantes permite a la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona anticipar las necesidades de personal, identificar la oferta real de empleo público, definir los mecanismos de provisión más adecuados, estimar los costos asociados y fortalecer la gestión integral del talento humano; este enfoque contribuye directamente al mejoramiento de la eficiencia institucional, al garantizar la alineación entre la planta de personal, la capacidad operativa y los objetivos estratégicos de la entidad, incluyendo cargos misionales, de apoyo, estratégicos y de control, como el recientemente creado cargo de Control Interno Disciplinario.



2. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Diseñar, adoptar e implementar el Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona para la vigencia 2026, en armonía con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente en materia de empleo público, con el fin de promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del talento humano, fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos, asegurar la adecuada prestación de los servicios de salud y administrar de manera técnica, transparente y oportuna la información relacionada con los cargos vacantes de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y caracterizar los empleos que presentan vacancia definitiva, indicando su denominación, código, grado, nivel jerárquico y naturaleza funcional (misional, estratégica o de apoyo).
- Consolidar la información de los empleos vacantes como insumo para la formulación y actualización del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.
- Garantizar que la provisión de los empleos vacantes se realice conforme a los principios constitucionales de mérito, igualdad, transparencia, legalidad y debido proceso.
- Incorporar dentro de la planeación de vacantes los cargos de reciente creación, incluyendo el empleo de Control Interno Disciplinario, atendiendo su carácter estratégico para el fortalecimiento del control y la disciplina administrativa institucional.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes es de aplicación obligatoria para todos los empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, independientemente de su nivel jerárquico, naturaleza jurídica o forma de provisión, y se orienta a regular de manera técnica, ordenada y conforme a la normatividad vigente la identificación, administración y provisión de las vacantes definitivas que se presenten en la entidad durante la vigencia correspondiente.

Así mismo, el Plan resulta aplicable a los empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y a los empleos de carácter estratégico, misional, de apoyo y de control, incluyendo aquellos de reciente creación, como el cargo de



Control Interno Disciplinario, cuya provisión reviste especial importancia para el fortalecimiento del sistema disciplinario y del control institucional.

El ámbito de aplicación del presente documento comprende a las dependencias administrativas, asistenciales y de apoyo de la entidad, y constituye un referente obligatorio para los procesos de planeación del talento humano, provisión de empleos, toma de decisiones administrativas, formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos y articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

4. RESPONSABLE

La formulación, implementación, seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes es responsabilidad de la Gerencia, la Subdirección Administrativa, la Subdirección Científica y la Oficina de Talento Humano, en el marco de sus competencias legales y funcionales, y en coordinación con las demás dependencias de la entidad.

5. DEFINICIONES

Para efectos de la correcta interpretación y aplicación del presente Plan, se adoptan las siguientes definiciones.

- **Administrativo:** Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.
- **Directivo:** Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Empleo:** 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. (Artículo 2º del Decreto 770 de 2005)
- **Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las 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)
- **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. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

- **Gestión del Talento Humano:** Chiavenato, Idalberto (2009) la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".
- **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.
- **Servidor público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"."

- **Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas 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 con el Estado (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución Política). Pedro Alfonso Hernández Comisionado Comisión Nacional del Servicio Civil, pedroalfonsohernandez@hotmail.com Bogotá D.C., agosto de 2005 X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, Santiago de Chile, 18 al 21 de octubre de 2005.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Vacantes constituye un instrumento esencial de la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas, orientado a la administración, sistematización, análisis y actualización permanente de la información relacionada con los empleos que presentan vacancia definitiva y que, conforme a la planeación institucional y la disponibilidad presupuestal, deben ser provistos en la vigencia fiscal siguiente.

Desde una perspectiva técnica y jurídica, el Plan Anual de Vacantes permite anticipar las necesidades de personal derivadas de factores como retiros por pensión, renuncias, reestructuraciones organizacionales, creación de nuevos cargos, fortalecimiento de funciones misionales, estratégicas y de control, así como de la evaluación permanente de la capacidad operativa de la entidad. En este sentido, se configura como una herramienta preventiva y prospectiva, que contribuye a garantizar la continuidad del servicio público y a minimizar los riesgos asociados a la desarticulación entre la planta de personal y las funciones institucionales.

El Plan Anual de Vacantes se articula de manera directa con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano, instrumentos que permiten proyectar las necesidades de personal a mediano y largo plazo. Mientras el Plan de Previsión responde a una visión estratégica y estructural del recurso humano, el Plan Anual de Vacantes tiene un alcance operativo y anual, centrado en la provisión efectiva de los empleos vacantes en la siguiente vigencia, siempre que exista la correspondiente apropiación y disponibilidad presupuestal.

Adicionalmente, este instrumento se encuentra alineado con los principios que rigen la función pública y el empleo público, tales como el mérito, la igualdad de oportunidades, la transparencia, la eficiencia, la legalidad y el debido proceso, consagrados en la Constitución Política y desarrollados por la Ley 909 de 2004. En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes no se limita a una relación nominal de



cargos, sino que incorpora un análisis integral de los perfiles, funciones, competencias laborales y requisitos exigidos para cada empleo, de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.

Desde el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anual de Vacantes se constituye en un insumo clave para la dimensión de Talento Humano, al facilitar la toma de decisiones informadas en materia de provisión de empleos, movilidad interna, fortalecimiento de capacidades institucionales y mejora continua de la gestión. Así mismo, contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gobernanza pública, al asegurar que la entidad cuente con el talento humano idóneo para el desarrollo de sus procesos y la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y eficiencia.

Finalmente, el Plan Anual de Vacantes adquiere especial relevancia en entidades del sector salud, como la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, en tanto permite armonizar la planeación del empleo público con las necesidades asistenciales, administrativas y de control, incluyendo cargos estratégicos y de reciente creación, como el de Control Interno Disciplinario, cuya adecuada provisión resulta fundamental para el fortalecimiento del control disciplinario, la observancia del régimen jurídico aplicable a los servidores públicos y la protección de los principios de moralidad, transparencia y responsabilidad administrativa.

7. MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017, que regulan las formas de provisión del empleo público y definen las causales de vacancia definitiva y temporal.

De conformidad con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, un empleo queda vacante definitivamente, entre otros casos, por renuncia aceptada, insubsistencia, destitución disciplinaria, invalidez, pensión, retiro forzoso, nulidad del nombramiento, abandono del cargo o muerte del titular. Este artículo refiere textualmente

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia Definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.



7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

El Plan Anual de Vacantes no se limita a relacionar denominaciones, códigos y grados, sino que incorpora información detallada sobre el perfil, funciones, competencias y requisitos de los empleos, así como su pertenencia a procesos misionales, estratégicos o de apoyo, incluyendo los cargos de control y vigilancia interna, como el empleo de Control Interno Disciplinario.

1. MARCO REFERENCIA

La carrera administrativa en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se rige por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, que establecen el sistema de ingreso, permanencia y ascenso en el empleo público con base en el mérito.

El encargo, como figura de provisión transitoria, se regula por los artículos 2.2.5.5.41 a 2.2.5.5.47 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, y constituye un mecanismo excepcional para garantizar la continuidad del servicio mientras se surte la provisión definitiva del empleo.

Respecto del Encargo el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, establece:

ARTÍCULO 2.2.5.5.41 ENCARGO. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.



ARTÍCULO 2.2.5.5.43 ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

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.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 DIFERENCIA SALARIAL. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

ARTÍCULO 2.2.5.5.45 ENCARGO INTERINSTITUCIONAL. Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 REINTEGRO AL EMPLEO AL VENCIMIENTO DEL ENCARGO. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.47 SUSPENSIÓN EN EJERCICIO DEL CARGO. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, establece:

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS TEMPORALES. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de



libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por e/ tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados. "

2. PLAN ANUAL DE VACANTES

Los empleos públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona pueden ser provistos de manera definitiva o de manera transitoria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

Las modalidades de provisión comprenden, según la naturaleza del empleo, el nombramiento ordinario, el encargo y el nombramiento provisional, observando en todo caso los principios de mérito, igualdad, transparencia, eficiencia administrativa y debido proceso.

El Plan Anual de Vacantes se constituye en el instrumento operativo mediante el cual la entidad programa la provisión de los empleos que presentan vacancia definitiva y que deben ser provistos en la vigencia siguiente, siempre que cuenten con la respectiva apropiación y disponibilidad presupuestal. En este sentido, el Plan permite priorizar las vacantes de acuerdo con su impacto en la prestación del servicio, la criticidad del proceso al cual se encuentran adscritas y la necesidad de garantizar la continuidad administrativa, asistencial y de control institucional.

La Oficina de Talento Humano cuenta con la caracterización integral y actualizada del personal de planta, lo cual facilita la toma de decisiones orientadas a la optimización del recurso humano, la identificación de posibilidades de movilidad interna, encargos y reubicaciones laborales, así como la definición objetiva y técnica de las vacantes a proveer. Dichas decisiones se adoptan en concordancia con el



diagnóstico consolidado de necesidades institucionales, las políticas internas, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada dependencia y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales vigente.

Para la provisión de las vacantes definitivas y temporales, la entidad observa de manera estricta la naturaleza global de la planta de empleos, garantizando que la ubicación y provisión de los cargos se realice de forma coherente con la estructura organizacional y con los requerimientos funcionales del Hospital. En este proceso se tiene especial consideración por los empleos misionales directamente asociados a la prestación de los servicios de salud, así como por los cargos estratégicos y de apoyo que resultan indispensables para el adecuado funcionamiento administrativo y el cumplimiento de los fines institucionales.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona ha dado cumplimiento a los reportes requeridos por la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes, y participó en la Convocatoria 426 de 2016 – Primera Convocatoria para Empresas Sociales del Estado, en la cual se ofertaron sesenta y siete (67) cargos. Como resultado de dicho proceso meritocrático, se efectuaron los nombramientos correspondientes a los aspirantes que superaron las etapas del concurso, garantizando en todo momento el respeto por las listas de elegibles y los principios que rigen el acceso al empleo público.

La lista de elegibles derivadas de la mencionada convocatoria, agotaron su vigencia durante el año 2021, razón por la cual las vacantes que se presentan para la vigencia 2026 son objeto de análisis y programación en el presente Plan anual de vacantes. Dichas vacantes se detallan de manera específica atendiendo su denominación, código, grado, perfil, requisitos y proceso al cual se encuentran adscritas; constituyéndose en el insumo principal para la provisión ordenada, legal y transparente de los empleos requeridos para garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud y el fortalecimiento de la gestión Institucional



CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	No CARGOS	ESTADO ACTUAL
213	22	MEDICO ESPECIALISTA (GINECOLOGO, INTERNISTA Y PEDIATRA)	Profesional	3	Nombrado en provisionalidad
213	22	MEDICO ESPECIALISTA (CIRUJANO)	Profesional	1	Vacancia
211	21	MEDICO GENERAL	Profesional	2	Nombrado en provisionalidad
219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Presupuesto)	Profesional	1	Nombrado en provisionalidad
219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo social)	Profesional	1	Nombrado en provisionalidad
219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Ingeniero de sistema)	Profesional	1	Nombrado en provisionalidad
237	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Instrumentador quirúrgico)	Profesional	2	Nombrado en provisionalidad
243	18	ENFERMERO	Profesional	2	Nombrado en provisionalidad
243	18	ENFERMERO	Profesional	3	Encargo
243	18	ENFERMERO	Profesional	1	vacancia
367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO (Almacén)	Técnico	1	Encargo
367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera)	Técnico	1	Nombrado en provisionalidad
412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de Laboratorio)	Asistencial	1	Nombrado en provisionalidad
412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (RX)	Asistencial	1	Nombrado en provisionalidad

412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (SIAU)	Asistencial	2	Nombrado en provisionalidad
412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (ARCHIVO)	Asistencial	1	Nombrado en provisionalidad
412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de enfermería) – Mutiscua y Chitagá	Asistencial	2	Nombrado en provisionalidad
412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de enfermería) – Pamplona	Asistencial	4	Nombrado en provisionalidad
412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de enfermería) - Pamplona	Asistencial	1	Nombrado en encargo
412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de enfermería) - Pamplona	Asistencial	1	Vacante
412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de Odontología)	Asistencial	3	Nombrado en provisionalidad
425	10	SECRETARIO EJECUTIVO	Técnico	1	Nombrado en encargo
TOTAL, DE VACANTES				36	

8. BIBLIOGRAFÍA

La siguiente bibliografía sustenta técnica y jurídicamente la formulación del Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, y se encuentra alineada con la normatividad vigente en materia de empleo público, carrera administrativa, gestión del talento humano y control disciplinario.

- República de Colombia. Constitución Política de Colombia de 1991.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se dictan otras disposiciones.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 734 de 2002. Código Disciplinario Único.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones en materia de carrera administrativa.
- República de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 770 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos de los organismos y entidades a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- República de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- República de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las formas de provisión del empleo público.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Versión vigente.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Guía para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos. Versión vigente.



- Corte Constitucional. Sentencia C-681 de 2003. Sala Plena.
- Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 855 de 1996.
- E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona. Acuerdo de Junta Directiva No. 023 del 15 de diciembre de 2015. Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Lineamientos y directrices para la provisión de empleos de carrera administrativa en las Empresas Sociales del Estado.

