
	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

Plan Anual de Vacantes

2025

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente


	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

CONTENIDO

INTRODUCCION

- 1. OBJETIVOS**
 - 1.1 Objetivos Específicos**
- 2. PROPOSITO**
- 3. PLAN ANUAL DE VACANTES**
 - 3.1 Estructura de la Planta**
 - 3.2 Análisis de la Planta Actual**
 - 3.3 Seguimiento al Plan de Cargos**
 - 3.4 Reporte de Empleos Provistos y Vacantes a 01 de enero de 2025**
 - 3.5 Como se Desarrollará el Plan**
 - 3.6 Empleos Vacantes**
- 4. EJECUCION Y EFECTIVIDAD DEL PLAN**
- 5. PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE PENSION**
- 6. RETIROS GENERADOS**
 - 6.1 Provisión de Empleos Vacantes**
- 7. DEFINICIONES Y SIGLAS**
- 8. MARCO LEGAL APLICADO AL PLAN**
- 9. BIBLIOGRAFIA**
- 10. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA**

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

INTRODUCCION


El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de gestión que permite a las entidades del estado mantener actualizada la información de los empleos disponibles en la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, es considerado como un método de planificación que nos permite anticipar la ocupación de los cargos para la próxima vigencia.

Su importancia radica en mostrar una visión clara de las oportunidades laborales en la entidad, permitiendo proyectar la ocupación de puestos con vacantes permanentes o temporales, haciendo uso de los procesos de selección, análisis de perfiles y determinando la cantidad de cargos que se requieren. Así se garantiza el cumplimiento de los objetivos y el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad, mejorando los procesos administrativos y asistenciales y brindando oportunidades al acceso y mejora laboral, garantizando la estabilidad en el empleo.

Esta herramienta de gestión del talento humano junto a la comisión de personal, mecanismo señalado en la Ley 909 de 2004, permite a los empleados participar en la toma de decisiones que los afectan, además de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de funcionarios en temas de carrera administrativa.

El plan anual de vacantes se realiza de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y la normatividad que regule la materia.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

1. OBJETIVO

Mantener actualizada la información de la planta de personal en carrera administrativa de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca que se encuentren vacantes, estén provistos o no, teniendo claridad de la oferta que se tenga, con la finalidad de gestionar de manera eficiente las necesidades de personal, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios.

2. PROPOSITO

El propósito principal del plan anual de vacantes es administrar y mantener actualizada la información referente a los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca. Su principal objetivo radica en establecer una programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal que se deban proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, siempre que se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal para su provisión.


3. PLAN ANUAL DE VACANTES

3.1 Estructura de la Planta

La E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, posee una planta de personal proyectada para atender los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, planta que se rige por la Ley 909 de 2004.

Según el artículo 11 del Decreto Nacional 1876 de 1994, entre las funciones de la junta directiva de la entidad se encuentra la aprobación de los manuales de funciones y competencias para su posterior adopción por la autoridad competente.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


3.2 Análisis de la Planta Actual

La planta actual, y hasta el 31 de diciembre de 2025, de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca esta soportada en el acuerdo 007 del 26 de diciembre de 2024 con un numero de cargos en planta de 26 plazas, distribuidos de la siguiente forma:

PLANTA DE PERSONAL

Nº Cargos	Denominación	Código	Grado
NIVEL DIRECTIVO			
1	Gerente Empresa Social del Estado Primer Nivel de Complejidad	085	04
PLANTA GLOBAL			
NIVEL PROFESIONAL			
1	Profesional Universitario – Talento Humano	219	02
1	Profesional Universitario – Cuentas Medicas	219	02
1	Profesional Universitario – Control Interno	219	01
1	Profesional Universitario – Sistemas	219	01
1	Profesional Universitario – Apoyo a la Gestión	219	01
1	Profesional Universitario Área Salud – Bacteriólogo	237	01
1	Médico en Servicio Social Obligatorio	217	04
1	Odontólogo	214	01
1	Enfermero	243	03
NIVEL TECNICO			
2	Técnico Administrativo	367	01
1	Técnico Operativo	314	01
2	Técnico Área Salud	323	01
NIVEL ASISTENCIAL			
4	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Auxiliar Área Salud	412	03
1	Auxiliar Área Salud	412	02

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


2	Auxiliar Servicios Generales	470	01
2	Celador	477	01

3.3 Seguimiento al Plan de Cargos

La E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca cuenta con un plan de cargos elaborado para cubrir de manera efectiva los diferentes procesos y subprocesos de la entidad, los cuales están establecidos en el decreto 770 de 2005. Estos cargos se clasifican según el artículo 4 del decreto 770 de 2005, clasificados en distintos niveles jerárquicos según se detalla:

- **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.
- **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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

3.4 Reporte de Empleos Provistos y Vacantes a 01 de enero de 2025

La E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca inicio la vigencia 2025 con una planta de personal ocupada de 26 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	TOTAL
GERENTE	1			1
PROFESIONAL	2	1	6	7
TECNICO		3	1	4
ASISTENCIAL		4	4	10
TRABAJADOR OFICIAL		4		3
TOTAL	3	12	11	26

3.5 Como se Desarrolla el Plan


Los empleos de periodo fijo de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca se proveen mediante nombramiento ordinario, sujeto a los lineamientos establecidos en la Ley 909 de 2004.

Con relación a las vacantes definitivas en empleos en carrera, esta entidad procede a su provisión durante el periodo de prueba o asenso, seleccionando a personas mediante el proceso de concurso de méritos, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. Mientras se surte el proceso de selección, las vacancias definitivas en empleos de carrera se cubren temporalmente mediante las figuras del encargo o nombramiento provisional.

Lo reglamentado en la Ley 909 de 2004, artículos 24 y 25, así como el artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial para los empleados de carrera administrativa, permitiendo cubrir transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En este sentido, se detalla que los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional o empleos de otra naturaleza, no pueden ser sujetos de encargo.

Siguiendo la circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual proporciona directrices sobre encargos, y considerando los efectos del auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Concejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, se aclara que, a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente empleos de carrera mediante encargo o nombramiento en provisionalidad.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

En línea con el Criterio Unificado Nro. 003 del 13 de agosto de 2019, el cual establece lineamientos para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión, la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca ajusta su accionar a los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019.

Finalmente, la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca cumple con las directrices establecidas en la circular 20161000000057 del 22 de septiembre de 2016, Circular Externa No 006 de 2020 y la Circular Externa No 0016 de 2020 emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esto quiere decir que la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca respeta el derecho de participación en el concurso de méritos y a su vez se compromete al suministro de la información requerida sobre las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleo (OPEC) a través del sistema SIMO.


Para la vigencia 2025, la junta directiva de esta entidad aprobó el presupuesto para la financiación de los costos asociados a la respectiva planta de personal.

3.6 EMPLEOS VACANTES

La oficina de talento humano de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca identificó y reportó los siguientes cargos para la vigencia 2025. Es de mencionar que los mecanismos a implementar son los estipulados desde los principios meritocráticos según la normatividad vigente aplicada.

CODIGO	DENOMINACION	VACANTES	TOTAL
NIVEL PROFESIONAL			
219	Profesional Universitario – Talento Humano	1	1
219	Profesional Universitario – Cuentas Medicas	1	1
219	Profesional Universitario – Sistemas	1	1
219	Profesional Universitario – Apoyo a la Gestión	1	1
237	Profesional Universitario Área Salud – Bacteriólogo	1	1
214	Odontólogo	1	1
NIVEL TECNICO			
323	Técnico Área Salud	1	1
NIVEL ASISTENCIAL			
407	Auxiliar Administrativo	4	4
TOTAL			11

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

4. EJECUCION Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El indicador utilizado para la medición de la efectividad del plan es como se detalla a continuación:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de Cargos Provistos	Numero de funcionarios vinculados/Numero total de las plazas en plan de cargos * 100	Mensual

5. PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE PENSION

La oficina de talento humano de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, una vez revisada las hojas de vida que reposan en el área de archivo, establece una proyección de vacantes de empleo 2025 por retiro por cumplimiento de pensión por vejez o retiro forzoso.

CARGO	NUMERO DE VACANTES
Enfermero	1
Técnico Administrativo	1
Técnico Área Salud	2
Auxiliar Área Salud	1
Portero	1

Las demás situaciones administrativas de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no se pueden predecir, por lo tanto, serán vacantes que se dan dentro de la vigencia y serán atendidas cuando se presenten las eventualidades.


6. RETIROS GENERADOS

En la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, se presentaron 2 retiros, detallados de la siguiente forma:

CARGO	CANTIDAD	MOTIVO DE RENUNCIA
Profesional Universitario – Apoyo a la Gestión	1	Voluntaria
Auxiliar Área Salud	1	Reconocimiento de Pensión

Nota: frente a los retiros y como parte de la gestión del conocimiento se deberá implementar el procedimiento de entrega de puesto de trabajo a partir del acta de entrega, formato establecido

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

por el área de calidad para mantener el conocimiento tácito de la entidad y al que se puede acceder desde la partición del servidor destinada para tal fin.

6.1 Provisión de Empleos Vacantes

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

7. DEFINICIONES Y SIGLAS


7.1 DEFINICIONES

- 7.1.1 Empleo Público:** El artículo 2º del Decreto 785 de 2005 establece lo siguiente: “Se entiende por empleo 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, “Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales”.
- 7.1.2 Encargo:** Es una situación administrativa transitoria de los empleos de carrera administrativa, se constituyen en un derecho preferencial de los funcionarios en carrera administrativa que cumplen con los requerimientos legales para el caso.
- 7.1.3 Provisionalidad:** Deriva de manera excepcional cuando el personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para el encargo y no haya lista de elegibles, no sea suficiente.

7.2 SIGLAS

- 7.2.1 SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al Servicio de la Administración Publica
- 7.2.2 DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Publica
- 7.2.3 CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

7.2.4 OPEC: Oferta Pública de Empleo Publica


7.2.5 SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

8. MARCO LEGAL APLICADO AL PLAN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 2539 de 2005	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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

9. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá, abril de 2005.

10. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones de control y mejora para el presente plan están sujetos a los cambios en materia organizacional que se presenten, así como, a los cambios en legislación y las exigencias de nuestros contratantes.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente