
	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

Plan Anual de Vacantes

2026

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. Marco Normativo
2. Marco Conceptual
3. Objetivos
 - 3.1 Objetivo General
 - 3.2 Objetivos Específicos
4. Planta Actual
 - 4.1 Vacantes
5. Estrategia de Provisión
 - 5.1 Periodo Fijo
 - 5.2 Encargos
 - 5.3 Provisión de Empleos
6. BIBLIOGRAFIA

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

INTRODUCCION


La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece que las unidades de personal o sus equivalentes tienen la obligación de elaborar y actualizar anualmente el Plan de Vacantes.

Esta herramienta de gestión permite administrar y mantener actualizada la información de los colaboradores, su finalidad es posibilitar que la entidad pueda anticipar y planificar la ocupación de cargos para el próximo periodo fiscal.

Este instrumento no solo proporciona una visión clara de las oportunidades laborales en el hospital, sino que también desempeña un papel crucial en la formulación de políticas destinadas a mejorar la gestión del talento humano. Además, permite programar la ocupación de puestos con vacantes permanentes o temporales, detallando los procedimientos de selección, perfiles y cantidad de cargos que requieren ser ocupados.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la E.S.E. Hospital San Agustín, implementa el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con 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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


1. Marco Normativo

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 201610000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular 20181000000027 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.

2. Marco Conceptual

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Carrera administrativa: es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (CNCS, 2017)

Libre nombramiento y remoción: se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate. (DAFP, 2020)

Empleo público: Es 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).

Encargo: Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante Página 12 de 27 por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.


FURAG: El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

Matriz GETH: Matriz de gestión estratégica de talento humano

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Nombramiento Provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante Definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Vacante Temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).


Vinculación supernumeraria: Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, según atención al artículo 83 decreto 1042, podrá vincularse personal supernumerario.

Provisión transitoria mediante encargo: Es la provisión de empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal con servidores públicos de carrera a quienes le asiste el derecho preferencial a ocupar dichos empleos. Los servidores públicos inscritos en el correspondiente registro público o con derechos de carrera administrativa, que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las referidas vacancias que se presenten en los empleos de carrera, superiores en grado salarial o nivel jerárquico.

Provisión transitoria mediante nombramiento provisional: Solamente procede cuando no haya un empleado de carrera administrativa que reúna las condiciones indicadas anteriormente. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Revocatoria del nombramiento: La autoridad nominadora deberá revocar el nombramiento en un cargo, cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño de este. Ante este evento la administración inmediatamente advierta el hecho procederá de conformidad con lo señalado en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2011 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

3. Objetivos

3.1 Objetivo General


Gestionar de manera eficiente las necesidades de personal, garantizando así la continuidad y calidad en la prestación de servicios dentro de la entidad.

3.2 Objetivos Específicos

- Actualizar de manera oportuna la información sobre las vacancias, ya sea cubriéndolas o generando nuevas.
- Identificar las necesidades específicas de personal para el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales.

4. Planta Actual

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talentos Humanos	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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


La planta actual, y hasta el 31 de diciembre de 2026, de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca esta soportada en el acuerdo 006 del 15 de diciembre de 2025 con un numero de cargos en planta de 28 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			
6	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Auxiliar Área Salud	412	03
1	Auxiliar Área Salud	412	02
2	Auxiliar Servicios Generales	470	01
2	Celador	477	01

4.1 Vacantes

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

A continuación, se muestra el resumen de cargos por tipo y nivel:

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	VACANTES
CARRERA ADMINISTRATIVA				
PROFESIONAL		1	6	
TECNICO		3	1	
ASISTENCIAL		4	5	
TRABAJADOR OFICIAL				
TECNICO		1		
ASISTENCIAL		4		
DE PERIODO FIJO				
DIRECTIVO		1		
PROFESIONAL		2		
TOTAL GENERAL		16	12	

5. Estrategia de Provisión

Atender las necesidades presentes en las dependencias de la entidad es función del proceso estratégico de Talento Humano, mantener actualizados los perfiles y funciones de los cargos garantiza que estos guarden sinergia con los planes, programas de cada uno de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento institucional para la provisión de vacantes. Pasamos a relacionar las diferentes estrategias que se tendrán en cuenta:

5.1 Periodo Fijo


los cargos que se suplen por periodo fijo serán provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

5.2 Encargos

Las plazas laborales en estado de vacancia definitiva, ya sea para roles Profesionales, Técnicos o Asistenciales, se asignarán mediante las modalidades de provisionalidad o encargo, destinadas exclusivamente al personal que ostente la condición de carrera administrativa, en conformidad con las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Los preceptos consagrados en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, así como el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen que el encargo constituye un derecho preferencial para los empleados que forman parte de la carrera administrativa, permitiéndoles ocupar de manera temporal tanto las vacantes definitivas como las temporales. En este contexto, es crucial señalar que los funcionarios en periodo de prueba, aquellos con nombramiento

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra índole no están habilitados para ser considerados en el proceso de encargo.

La Circular 003 de 2014, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, proporciona directrices relacionadas con los encargos, especificando cómo las entidades deben proceder en concordancia con los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado. Dicho auto suspendió provisionalmente ciertos apartes del Decreto 4968 de 2007, indicando que, a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no concede autorizaciones para proveer temporalmente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

En situaciones en las que no se cuente con personal de carrera administrativa para ocupar roles específicos, se procederá a cubrir dichas vacantes mediante la figura de provisionalidad, siempre y cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos estipulados en el manual de funciones y competencias laborales, así como de acuerdo con la normativa vigente.

5.3 Provisión de Empleos

El Hospital San Agustín, 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.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en el informativo trazabilidad planta de personal que administra el proceso estratégico de Talento Humano.


Se realiza la verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo de acuerdo con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019 y se genera informe de cumplimiento de requisitos.

Una vez se seleccione la persona que cumple con todos los requisitos se procede a elaborar el acto administrativo de encargo el cual debe ser publicado.

Igualmente se podrá realizar de acuerdo con los resultados un nombramiento provisional.

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

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: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Cumplir con los requisitos y actividades establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la realización del concurso para provisión de vacantes por meritocracia.

6. BIBLIOGRAFIA

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

Plan Anual de Vacantes Departamento Administrativo de la Función Pública.

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