

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 1 de 5
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

PLAN ANUAL DE VACANTES

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2026	30-01-2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	30-01-26	30-01-26	30-01-26
CARGO	Asesor Administrativo	Gerente	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

INTRODUCCION

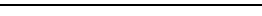
La Constitución Política de Colombia consagra en el artículo 122: “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”; así mismo, el artículo 125 ibidem señala que, por regla general los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y su ingreso y ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Es así como al Departamento Administrativo de la Función Pública, como organismo encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, le fue asignada en la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”, la función señalada en el Literal d) del artículo 14, correspondiéndole: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

Para el cumplimiento de esta función, el literal b) del artículo 15 de la misma Ley establece que, corresponde a las unidades de personal elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta que dicha información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Por ello el Plan Anual de Vacantes se transforma en el instrumento para que el Gobierno Nacional pueda obtener información de las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial sobre el número y la distribución de los cargos en vacancia definitiva de carrera administrativa, de tal suerte que permita adoptar los lineamientos para racionalizar, optimizar y presupuestar los recursos de los procesos de selección y contar con la información que le permita al DAFP una adecuada administración del empleo público en nuestro país y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

En nuestro ordenamiento legal se considera que existe una vacancia definitiva cuando en un empleo no se tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario, en periodo de

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 2 de 5
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

prueba, por un periodo fijo o temporal, según el caso; o vacancia temporal, cuando teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo.

MARCO NORMATIVO

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

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 3 de 5
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

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

- a. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que:** “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- b. **Decreto 1083 de 2015, título 10:** Decreto único reglamentario de la Función pública
- c. **Decreto 612 de abril 04 de 2018:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.
- d. **Normatividad interna:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Para la E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta clave para la planificación, administración y actualización de la información relativa a los cargos de carrera administrativa. Este plan permite a la entidad identificar las necesidades de talento humano en función de la planta de personal vigente durante el presente período. Según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, es responsabilidad del Departamento Administrativo de Gestión de Bienes, Servicios y Función Pública de la entidad la elaboración de este plan, que debe ser remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública. Este proceso busca asegurar que la información necesaria esté disponible para la planificación del recurso humano mediante concursos de mérito y la formulación de políticas enfocadas en la formalización y fortalecimiento del empleo público en Colombia. Este enfoque se sustenta en la política de Función Pública que promueve un trabajo digno y en condiciones de equidad, establecida por la Ley 909 de 2004 y ratificada mediante el Decreto 1800 de 2019, y que está incluida en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Su objetivo es que las entidades públicas actualicen su planta de personal basándose en una revisión técnica objetiva, que contemple también las condiciones laborales de los trabajadores vinculados por contratos de prestación de servicios (Seguridad Constitucional: Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

Además, en el marco de la iniciativa del Gobierno del Cambio, que busca formalizar los empleos vinculados al Estado a través de diversas formas de tercerización laboral, se aplicarán los principios de equidad y permanencia, conforme a la Directiva Presidencial 08 de 2022. Esta directiva promueve la austeridad y la optimización del gasto público, y se apoya en estudios técnicos, jurídicos y financieros que respaldan el fortalecimiento de la planta de personal. Se propondrá la creación de nuevos empleos de nivel técnico y profesional, enfocados en la gestión eficiente de los procesos internos, con las calificaciones necesarias para cumplir con las funciones asignadas, siempre en cumplimiento de la normativa vigente y alineados con los objetivos institucionales para garantizar una prestación efectiva del servicio público.

El Plan Anual de vacantes, tiene los siguientes objetivos:

1. Atender las necesidades de recurso humano en la entidad con relación a la planta de personal vigente.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 4 de 5
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

- Fortalecer la estructura organizacional de la Entidad de cara a la formalización laboral y prestación efectiva de los servicios, a través de un estudio técnico de modernización y rediseño institucional.

La planta de personal de la entidad, en su nivel central se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Acuerdo N°. 012 de fecha 3 de noviembre de 2025, “Por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Ramiriquí”

No.	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO						
1	Gerente	085	05	1	Directivo	Periodo fijo
2	Subgerente (Científico)	090	02	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
3	Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	01	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL						
4	Almacenista General	215	01	1	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción
5	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
6	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
7	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
8	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Enfermería)	217	02	2	Profesional	Periodo fijo
9	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Odontología)	217	02	1	Profesional	Periodo fijo
NIVEL TÉCNICO						
12	Técnico Área de la Salud (Regente de farmacia)	323	01	1	Técnico	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASISTENCIAL						
14	Auxiliar Administrativo	407	04	1	Asistencial	Carrera Administrativa
15	Auxiliar Administrativo	407	04	1	Asistencial	Planta transitoria
17	Auxiliar Área de la Salud	412	01	4	Asistencial	Carrera Administrativa
TOTAL				17		

Planta por niveles

NIVELES	
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL	7
TECNICO	1

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 5 de 5
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			
ASISTENCIAL	6		
TOTAL	17		

El Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 se constituye en un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a la implementación progresiva del estudio técnico de modernización y formalización laboral aprobado por la Junta Directiva, en concordancia con los principios de eficiencia administrativa, sostenibilidad fiscal y fortalecimiento institucional. En este sentido, la provisión de los empleos y la administración de la planta de personal se desarrollarán de manera articulada con las capacidades técnicas y presupuestales de la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de organización institucional y gestión estratégica del talento humano en el marco del MIPG. Asimismo, se garantizará el reporte y actualización de las vacantes definitivas en el sistema SIMO 4.0, conforme a los criterios y procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se estructurarán los procesos de provisión y vinculación de acuerdo con el nivel jerárquico y la naturaleza de cada empleo, privilegiando los mecanismos de mérito y transparencia. De manera complementaria, el Plan incorpora acciones orientadas al fortalecimiento de las situaciones administrativas internas y a la medición del clima laboral, como herramientas clave para evaluar el impacto de la modernización organizacional, promover ambientes laborales adecuados y asegurar la consolidación de la formalización laboral como eje del mejoramiento continuo de la gestión institucional.