









E.S.E. HOSPITAL
Santa Marta
SAMACÁ
Tu salud, nuestra prioridad

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

E.S.E HOSPITAL
SANTA MARTA

Samacá, Boyacá

1. INTRODUCCIÓN

La gestión adecuada de las entidades públicas se basa en el proceso de planificación organizacional como un elemento que une los procesos y acciones dirigidos a lograr sus objetivos institucionales. Hoy en día, se requiere que entre estos procesos se incluyan los relacionados con la gestión de los recursos humanos, ya que son ellos quienes crean las condiciones laborales necesarias que promueven el logro de tales objetivos. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se resalta el de la planificación de los recursos humanos, el cual se enfoca en mejorar el rendimiento organizacional a través de la identificación, utilización y desarrollo de la capacidad de los empleados y la proyección futura de las necesidades de personal según los objetivos organizacionales.

La Carrera Administrativa en la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá se basa en principios fundamentales como la legalidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que deben seguir los servidores públicos al desempeñar su trabajo, y se apoya únicamente en el mérito para la selección e ingreso, promoción por concurso y permanencia en el cargo, a través de la evaluación sistemática y regular de su desempeño, de acuerdo con lo que señala la Ley.

Con el objetivo de aumentar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en su trabajo y de ayudar a alcanzar los objetivos de la institución, las organizaciones deberán identificar la necesidad de personal en cada una de sus áreas. Para este propósito, la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá creará un plan anual de puestos vacantes, conforme a las políticas que fija el departamento Administrativo de la Función Pública, según las reglas que regulan el tema.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como meta crear estrategias para la planificación anual, técnica y económica en la provisión de talento humano, disponiendo de información precisa y actualizada sobre los ingresos y egresos de personal. Además, el Plan de Vacantes, funciona como herramienta para que el Gobierno Nacional, tenga la oferta real de empleo público en Colombia, y así proporcionar pautas para simplificar y mejorar los procesos de selección y presupuestar a tiempo los recursos que esto conlleva, y, para obtener información que permita al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establecer políticas para mejorar la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el estado colombiano.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d	el cual establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública “Le corresponde 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 (CNSC)”.
Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 2	“Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
Ley 1636 de 2013, articulo 25	“Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este. El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo,

	para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Será prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantizará la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio. La prestación del servicio podrá hacerse de manera personal y/o virtual”
Ley 1636 de 2013, articulo 31	“Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno”.
Decreto 1227 de 2005, artículo 10	“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.
Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.22.3	“Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (…) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de

	Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”

4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la identificación de los empleos disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, frente a los cupos en Planta establecidos en los Decretos vigentes.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”.

En cumplimiento del Capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología: Atendiendo el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, La E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, elaborará el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, con la información de los cargos vacantes.

5.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

VACANTES DEFINITIVAS: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

VACANTES TEMPORALES: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos,

licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Los empleos vacantes de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

5.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

5.3 PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Actualmente la E.S.E Hospital de Santa Marta cuenta con los siguientes cargos:

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NO. DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
NIVEL DIRECTIVO				
085	N.E	Gerente	1	Periodo Fijo
069	01	Subdirector Administrativo	1	Libre nombramiento y remoción
NIVEL ASISTENCIAL				
412	05	Auxiliar área salud	3	Carrera administrativa
412	01	Auxiliar área salud	1	Carrera administrativa
412	03	Auxiliar área salud	1	Carrera administrativa
412	05	Auxiliar área salud	4	Carrera administrativa en provisionalidad
407	01	Auxiliar administrativo	1	Carrera administrativa en provisionalidad
407	03	Auxiliar administrativo	1	Carrera administrativa en provisionalidad
412	02	Auxiliar área salud	1	Carrera administrativa en provisionalidad
PROFESIONAL				
211	01	Médico General	2	Carrera administrativa en provisionalidad
243	01	Enfermero	1	Carrera administrativa en provisionalidad
217	02	Médico General	2	Servicio social obligatorio
217	01	Bacteriólogo	1	Servicio social obligatorio

7. VACANTES DEFINITIVAS

CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NO. DE CARGOS
211	01	Profesional	Médico general	0
412	05	Asistencial	Auxiliar área salud	0
407	02	Asistencial	Auxiliar Administrativo	0
412	03	Asistencial	Auxiliar Área Salud	1
			Total Vacantes	1

8. PLAN DE ACCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos y el área financiera actualizarán el Plan Anual de Vacantes cada vigencia, y en caso de que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo establecido en las normas, se apropiarán los recursos para provisión definitiva del empleo, conforme a las necesidades de personal de las dependencias, de igual forma se reportarán las vacantes definitivas de empleos de carrera con el fin de que se realicen los procesos de selección para ingreso o ascenso.

DIANA JOHANNA MALPICA HUMO
Gerente