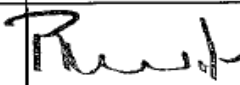
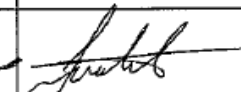
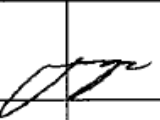


 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026 DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA

	ELABORÓ	REVISÓ			APROBÓ
FIRMA					
NOMBRE	Dra. Rosana Alexandra Santos Ángel	Ing. Johan Andrés Sánchez Ruiz	Dra. Johana Bolívar Cuellar	Dr. Jorge Enrique Pedraza	Dr. Diego Alejandro García Londoño
CARGO	Profesional de Talento Humano	Referente de Planeación	Referente de Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero	Gerente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE	3
3. CONTROL DE CAMBIOS	3
4. DEFINICIONES.....	4
5. NORMATIVIDAD	5
6. RESPONSABLES.....	6
7. PLAN ANUAL DE VACANTES	6
8. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL - 2026	7
9. BIBLIOGRAFÍA	9

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

1. OBJETIVOS

1.1.OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las prioridades del Recurso Humano identificando las necesidades del personal de planta en cada área.
- Actualizar la información de las vacantes en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Estimar costo de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Garantizar el adecuado funcionamiento para la provisión o supresión de vacantes.

2. ALCANCE

El Plan anual de Vacantes permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para cada vigencia en la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha desarrollando de manera controlada los procesos y procedimientos establecidos en la Entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal.

HASTA: Previsión de los cargos vacantes.

3. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
24/01/2023	00	Creación de documento, cambio de razón social
26/01/2024	01	Actualización de documento 2024
23/01/2025	02	Actualización de documento 2025
27/01/2026	03	Actualización de documento 2026

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

4. DEFINICIONES

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “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 que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

SERVIDOR PÚBLICO: La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de "servidor público" es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

NIVEL ASESOR: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

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.

5. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan 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”.

Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, departamento administrativo de la función pública dirección de empleo público, febrero 29 de 2012.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

6. RESPONSABLES

El responsable de presentar y actualizar el Plan Institucional de vacantes corresponde a la subgerencia administrativa a través del Coordinador de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha.

El Coordinador de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Este permite programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional mientras se realiza la convocatoria a cargo de la comisión nacional de servicio civil. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta las comunicaciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil a lo largo del periodo, se tiene proyectado ejecutar a mediano y largo plazo el concurso de méritos previa solución al ajuste razonable y disposición de recursos presupuestales para el mismo. El anterior término dado que, la proyección de presupuesto de los gastos de personal de las ESE actuales del Departamento vienen realizándose con base en la Circular 0001 de 2013 del Consejo Superior de Política Fiscal sobre la programación de gastos para

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

presupuestos en el cual se toma como base el valor de los empleos provistos. Situación que deja desfinanciada la provisión de algunos de esos empleos vacantes.

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N. ° 003 del 11 de junio de 2014. Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

8. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL - 2026

La Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha cuenta con una planta global la cual fue aprobada mediante resolución 184 del 13 de junio de 2016 de la secretaria de Salud de Cundinamarca y el Acuerdo N.009 de 25 de mayo de 2016 aprobado por la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas descritas así:

N.º DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<u>NIVEL DIRECTIVO</u>			
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	11
3	SUB-GERENTE	90	5
1	JEFE OFICINA	6	5
5	SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
<u>NIVEL PROFESIONAL</u>			
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	13P
1	MEDICO GENERAL	211	13P
4	MEDICO GENERAL	211	13
1	MEDICO GENERAL	211	13
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16
3	ODONTÓLOGO	214	10
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11P

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11P
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11
2	ENFERMERO	243	8
33	SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TÉCNICO			
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	5
4	SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
4	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P
18	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7P
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8p
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
2	SECRETARIO	440	6P
2	SECRETARIO	440	6
40	SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
82	TOTAL EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA		
No. CONTRATOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR	CÓDIGO	NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATADAS
7	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8
2	CELADOR	477	8
9	SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		
91	TOTAL PLANTA		

La Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta, tendiente a establecer con la debida antelación en el momento en que se produzcan vacantes.

De acuerdo con lo anterior, se identificaron veintidós (23) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2025		
	PROCESO: Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_18
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

PREPENSIONADOS	
1 AÑOS	5
2 AÑOS	4
3 AÑOS	1
CUMPLIDOS	13
TOTAL	23

En la actualidad dentro de la planta de personal se encuentran vacantes: 33 cargos de carrera, 4 cargos de periodo fijo y 6 cargos oficiales relacionados a continuación:

CARGO	GRADO	CÓDIGO	No. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	11	242	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	1
MEDICO GENERAL (8) HORAS	13	211	4
MEDICO GENERAL (4) HORAS	13	211	1
MEDICO ESPECIALISTA (8) HORAS	16	213	2
MEDICO ESPECIALISTA (4) HORAS	16	213	2
ENFERMERO	8	243	1
ODONTÓLOGO	10	214	2
TÉCNICO OPERATIVO	6	314	1
AUX. ÁREA DE SALUD	1	412	10
AUX. ÁREA DE SALUD	7	412	1
SECRETARIA	6	440	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	407	4
RURALES MEDICINA	8	217	4
AUX. SERVICIOS GENERALES			5
CELADOR			1
TOTAL CARGOS			43

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

9. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.