

PLAN ANUAL DE VACANTES

DOCUMENTO CONTROLADO





	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 2 de 19	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
 - 2.1. OBJETIVO GENERAL
 - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. MARCO CONCEPTUAL
4. META
5. RESPONSABLE
6. DEFINICIONES
7. MARCO NORMATIVO
8. DESCRIPCION DEL PLAN
9. MEODOLOGIA
10. DESCRIPCION DEL PLAN
11. PROYECCIONES DE RETIRO SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACION
12. POBLACION OBJETIVO
13. ESRETEGIA
14. ESTRATEGIA ESPECIFICAS
 - 14.1 Estrategia de Provisión por Mérito
 - 14.2 Estrategia de Provisión Temporal y Continuidad del Servicio
 - 14.3 Estrategia de Desarrollo y Promoción Interna
 - 14.5 Estrategia de Racionalización de la Planta de Personal
 - 14.5 Estrategia de Seguimiento y Mejora Continua
15. ARTICULACION ESTRATEGICA
16. MATRIZ DOFA
17. PRESUPUESTO
18. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
19. INDICADORES
20. CRONOGRAMA
21. BIBLIOGRAFIA

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 3 de 19	



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planeación que permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva reportados en la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), para adelantar los respectivos procesos de concurso conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En este documento se relacionan la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de los empleos vacantes, así como su clasificación en las áreas misional o de apoyo, con el fin de garantizar su adecuada provisión y fortalecer la gestión del talento humano institucional.

La administración y actualización permanente de la información sobre los cargos vacantes permite a las entidades públicas planificar de manera eficiente, oportuna y estratégica la provisión de los empleos con vacancia definitiva, contribuyendo a la consolidación de un servicio público profesional, transparente y orientado a resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua acoge las directrices y políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en lo referente a la elaboración del Plan Anual de Vacantes – PAV, como herramienta clave para una adecuada administración del empleo público, la optimización del talento humano y el fortalecimiento de la productividad y eficiencia institucional.

De igual manera, el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en su numeral 2 literal a), establece como función de las Unidades de Personal la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos y del Plan Anual de Vacantes, los cuales deben ser remitidos al Departamento Administrativo de la Función Pública, para su uso en los procesos de planeación del recurso humano en el Estado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 4 de 19	

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVOS GENERAL

Estructurar, actualizar y analizar la información relacionada con los empleos vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, proyectando su provisión conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el fin de garantizar una gestión del talento humano estratégica, eficiente y orientada al fortalecimiento de la misión institucional en la vigencia 2026.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.



- ✓ Consolidar la información de los empleos en vacancia definitiva y temporal como insumo técnico para la planeación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la entidad.
- ✓ Identificar los empleos que se encuentren vacantes y que sean susceptibles de provisión mediante concurso de méritos o mecanismos temporales, en concordancia con la normativa vigente.
- ✓ Analizar y proyectar las necesidades de vinculación de personal mediante modalidades contractuales, teniendo en cuenta las metas institucionales, la planeación presupuestal y el plan de previsión del recurso humano.
- ✓ Fortalecer la planeación del Talento Humano como una estrategia organizacional orientada a garantizar la continuidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye un instrumento fundamental de planeación estratégica del Talento Humano en las entidades públicas, orientado a garantizar la adecuada provisión de los empleos que presentan vacancia definitiva, en concordancia con los principios de mérito, igualdad de oportunidades, eficiencia administrativa y transparencia que rigen el empleo público en Colombia.

Desde el enfoque de la gestión pública moderna, el talento humano es reconocido como

— Salud Integral, Impacto Real —



	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 5 de 19	

un activo estratégico para el cumplimiento de los fines del Estado. En este sentido, la planeación de las vacantes permite anticipar las necesidades de personal, asegurar la continuidad en la prestación de los servicios y fortalecer la capacidad institucional para el logro de los objetivos misionales, especialmente en entidades del sector salud, donde la oportunidad y calidad del servicio resultan esenciales.

El Plan Anual de Vacantes se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Política de Gestión del Talento Humano, al constituirse en una herramienta que facilita la toma de decisiones relacionadas con la provisión de empleos, la optimización de la planta de personal y la sostenibilidad financiera de la entidad. Así mismo, el PAV se relaciona directamente con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos, asegurando una gestión integral del recurso humano.

Desde el punto de vista conceptual, la vacancia de un empleo público se entiende como la situación administrativa que se presenta cuando un cargo se encuentra sin titular definitivo, ya sea por retiro del servidor, creación del empleo, traslado, renuncia, jubilación u otras causales previstas en la normatividad vigente. Estas vacantes pueden ser de carácter definitivo o temporal, y su provisión debe realizarse conforme a los mecanismos legalmente establecidos, tales como el concurso de méritos, el encargo o el nombramiento provisional, según corresponda.

En el marco del sistema de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) cumple un rol central como entidad encargada de la administración y vigilancia de los concursos de mérito, garantizando que la provisión de los empleos se realice con criterios objetivos y transparentes. Para tal efecto, las entidades públicas deben reportar oportunamente sus vacantes definitivas a través del aplicativo SIMO, lo cual permite la planeación y ejecución de los procesos de selección.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 6 de 19	

El Plan Anual de Vacantes 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se concibe, por tanto, como una herramienta técnica de planeación que integra el análisis de la planta de personal, la identificación de vacantes, la definición de estrategias de provisión y la proyección de necesidades futuras de talento humano, con el propósito de garantizar la continuidad del servicio de salud, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público.

3. META.



Reducir el índice de vacancia de la entidad en un $\geq 70\%$ mediante la ejecución del cronograma de provisión de cargos, asegurando que las dependencias cuenten con el personal necesario para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. En el cumplimiento de esta meta se debe tener en cuenta que no es factor determinante que la entidad realice el proceso de concurso de mérito para la provisión de empleos de planta, teniendo en cuenta que para eso es indispensable que se observen factores que son externos a la gestión del hospital, como por ejemplo que la Comisión Nacional del Servicio Civil revise y entregue viabilidad a todo el proceso de planeación y ejecución de los concursos. Además, que la Junta Directiva de la entidad, apruebe documentos que son necesarios para el proceso de concurso.

La meta general para la gestión del talento humano de la E.S.E. para 2026 es la siguiente:

Categoría	Meta Proyectada 2026
Meta General del Plan	Lograr que la estrategia de vinculación y gestión del talento humano sea igual o supere el 70% de las necesidades de personal.

Indicador de Cumplimiento:

Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia
Vacantes para proveer	(Número del personal vinculado a planta fija /	≥ 70	Anual

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 7 de 19	

Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia
de la planta global	Número de vacantes de la planta global)	(Porcentaje)	

4. RESPONSABLE.

El área de Gestión del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua, será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal de la institución.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia y de la oficina de Gestión de Talento Humano.



5. DEFINICIONES.

Empleo Público: El artículo 2º 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 de los fines del Estado."*

Igualmente, señala que 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 de Colombia o en las leyes especiales.

Clasificación 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 8 de 19	

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 adicionalmente estos cargos son de Gerencia Publica.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

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.



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.

6. MARCO NORMATIVO.

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15° el cual prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Publica, 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 Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe *“Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores*

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 9 de 19	

públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión 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 Social e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.



Decreto 1083 DE 2015. “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el 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 provisión 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 Social e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.*”.

Decreto 1499 DE 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

7. DESCRIPCION DEL PLAN.

El área de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua es la dependencia responsable de la elaboración, administración, actualización y seguimiento del Plan Anual de Vacantes (PAV), instrumento que orienta la planeación y provisión de los empleos con vacancia definitiva en la planta de personal de la entidad.

El PAV 2026 se formula durante el primer trimestre del año, con base en la información consolidada sobre la situación de los cargos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2025, y se actualiza cada vez que se generen nuevas vacantes definitivas o

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 10 de 19	

modificaciones en la planta de personal, garantizando así la trazabilidad y oportunidad de la información institucional.

Toda la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva se reporta oportunamente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el aplicativo OPEC – SIMO 4.0 o la versión vigente del sistema, en cumplimiento de los lineamientos y políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que regulan el empleo público.

Provisión de los Empleos Vacantes



La provisión de los empleos vacantes en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se realizará de acuerdo con las siguientes etapas y disposiciones normativas:

a) Provisión de vacantes de libre nombramiento y remoción

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario o encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

La entidad, en aplicación del principio de desarrollo del talento humano, podrá ofrecer la posibilidad de encargos o designaciones temporales a los servidores de planta que cumplan los requisitos de formación y experiencia, incentivando la promoción interna y la retención del conocimiento institucional.

Igualmente, de conformidad y en cumplimiento de los acuerdos laborales pactados entre la administración y los Sindicatos se podrá acceder a los encargos que se presenten en la entidad para los cargos que determinen como de libre nombramiento y remoción o de carrera que sean creados siempre y cuando el funcionario cumpla con los requisitos de ley para su desempeño.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 11 de 19	

b) Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos

En cumplimiento del artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas seleccionadas mediante concurso de méritos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones de la CNSC.

Mientras se adelanta el respectivo proceso de selección, dichas vacantes podrán ser provistas temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional, según lo permitan las normas vigentes. En todos los casos, se observarán las disposiciones emitidas por la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.



c) Provisión de vacantes definitivas en empleos de período o de elección

El Hospital adelantará la provisión de estos empleos conforme a los procedimientos y requisitos señalados en las normas especiales que los regulen. En todo caso, se garantizará la observancia de los principios de mérito, transparencia y publicidad en los procesos de selección y designación.

d) Racionalización de la Planta de Personal

La entidad implementará acciones de racionalización, redistribución y optimización de su planta de personal, tales como traslados, encargos, modificaciones de funciones o ajustes organizacionales, con el fin de asegurar la adecuada prestación de los servicios de salud y la sostenibilidad financiera institucional.

Estas acciones se enmarcan en lo dispuesto por la Ley 648 de 2017 y las políticas de austeridad del gasto, buscando maximizar la eficiencia del recurso humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales del Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 12 de 19	

8. METODOLOGIA

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y demás normas que regulan la gestión del talento humano en el sector público, formula el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 con el propósito de disponer de información actualizada, confiable y pertinente que sirva de base para la planeación, administración y provisión de los empleos de la planta de personal. En todo caso para aplicación de este Plan se tendrá como insumo las vacantes dejadas por el personal de vinculado a la planta de personal que regularmente se presenta por la obtención de los derechos a disfrutar de pensión de vejez del personal.

9. DIAGNÓSTICO Y ESTRUCTURA DEL PLAN

El PAV 2026 se elabora con base en el diagnóstico de la planta de personal al 31 de diciembre de 2025. La proyección de metas de provisión debe enfocarse en cubrir las 16 vacantes totales identificadas.

Para la elaboración del presente plan, se aplicó la siguiente metodología:

1. Identificación de la planta de personal vigente:
Se determinó el número total de empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E., establecidos mediante acuerdo de la Junta Directiva, discriminados por nivel jerárquico: directivo, profesional, técnico, asistencial y trabajadores oficiales.
2. Determinación de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2025:
Se consolidó el número total de empleos vacantes de carácter definitivo en carrera administrativa, clasificados por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial), con corte a la fecha señalada.
3. Identificación de empleos en encargo:
Se relacionaron las vacantes definitivas de carrera administrativa que, a corte del 31



de diciembre de 2025, se encuentran provistas mediante figura de encargo, indicando su nivel jerárquico correspondiente.

4. Identificación de empleos en provisionalidad:
Se identificaron las vacantes definitivas de carrera administrativa que, a la misma fecha de corte, se encuentran provistas en provisionalidad, de acuerdo con el nivel jerárquico respectivo.
5. Determinación de vacantes sin proveer:
Se estableció el número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer, discriminadas por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2025.

Número total de empleos de planta a 31 de diciembre de 2025.

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL, CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	GERENTE	9	1	0	1
	SUBGERENTE ASISTENCIAL	4	1	0	1
PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	23	3	0	3
	ENFERMERO	11	0	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	11	2	0	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	1	0	1
TECNICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	0	1	1
	TECNICO OPERATIVO	7	3	0	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6	0	1	1
ASISTENCIAL	TECNICO AREA SALUD	2	0	1	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	8	4	12
T. O	AUXILIAR AREA SALUD	12	7	8	15
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	T. O	2	0	4
	CONDUCTOR	T. O	3	0	3
TOTAL CARGOS PROVISTOS Y VACANTES			31	16	49

Nota: Dentro de la planta de personal figuran 7 cargos como trabajadores oficiales, de los cuales se tienen 2 cargos vacantes.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 14 de 19	

Número total de vacantes definitivas carrera administrativa.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	6	PROFESIONAL	1
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1
TECNICO AREA SALUD	323	2	TECNICO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	4
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	8

Número total asignados en encargos.



DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN ENCARGO
ENFERMERO	243	11	PROFESIONAL	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	6	TECNICO	1

Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES EN PROVISIONALIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	3

10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la entidad ha revisado la documentación que reposa en las historias laborales de los funcionarios de planta de la entidad, los cuales presentan situación de pre pensionables, y los que han cumplido su periodo para efectuar el trámite de pensión ante el respectivo fondo, y se ha evidenciado que para la vigencia 2026 se tiene previsto el retiro por pensión de funcionarios que ya obtuvieron la respectiva resolución que les otorga dicho beneficio y ya presentaron la

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 15 de 19	

renuncia a su cargo, por lo tanto se aumentaría el número de vacancia y por consiguiente son cargos que se deben reportar ante la Comisión del Servicio Civil en la plataforma SIMO; pero eso solamente se puede realizar una vez el funcionario se retire de la entidad. Esto indica que a 31 de diciembre de 2025, dos (2) funcionarias presentaron su renuncia y se les fue aceptada. En cuanto a retiro forzoso es posible que haya un caso pero aún no se ha determinado con precisión pero si se determina que tiene retiro forzoso hay que entrar a aplicarlo con los argumentos legales para no violar derechos al colaborador.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

11. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo principal para la gestión y provisión del Plan Anual de Vacantes es:

- **Empleos de Carrera Administrativa con Vacancia Definitiva:** Los cargos que requieren provisión mediante concurso de méritos o mecanismos temporales (encargo/provisionalidad).
- **Personal de Planta y Trabajadores Oficiales:** funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.
- **Colaboradores por Contrato de Servicios:** Aquellos cuya vinculación debe analizarse en el marco de la planeación presupuestal.



12. ESTRATEGIA

Estrategia	Objetivo General	Meta Cuantificable 2026
Implementar un esquema integral de planeación y provisión del	Lograr que la estrategia de vinculación y gestión del talento humano sea igual o supere el 70% de	>_70% de las necesidades de

Estrategia	Objetivo General	Meta Cuantificable 2026
talento humano	las necesidades de personal.	personal cubiertas.

Estrategias Especificas

#	Estrategia	Objetivo / Acción Puntual (Plan)	Actividades Clave y Realizables
1	Gestión Preventiva del Retiro y Jubilación	Identificar y programar las vacantes que se generarán por retiro forzoso o pensión, para mitigar el impacto en la operación y asegurar la transferencia de conocimiento.	<ol style="list-style-type: none"> Proyectar el listado de servidores que cumplen edad de retiro forzoso o requisitos de pensión en la vigencia. Notificar formalmente las resoluciones de pensión para actualizar el estado de las vacantes. Ejecutar un plan de empalme técnico entre el servidor saliente y el encargado/provisional entrante.
2	Aseguramiento de la Legalidad y Mérito en el Ingreso	Garantizar que todo nuevo ingreso cumpla con los estándares de competencia y requisitos de ley para evitar procesos de nulidad o debilidad jurídica.	<ol style="list-style-type: none"> Aplicar pruebas de competencias técnicas y psicotécnicas para los cargos en provisionalidad o encargo. Verificar estrictamente los antecedentes y la veracidad de los soportes académicos/laborales antes del nombramiento. Realizar la inducción obligatoria

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026 Código: ME-GGE-PL-006	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Versión: 01 Página No: 17 de 19	

#	Estrategia	Objetivo / Acción Puntual (Plan)	Actividades Clave y Realizables
			al 100% del personal que ingrese a cubrir vacantes definitivas (en provisionalidad o definitivas)

17.PRESUPUESTO

El Plan no detalla una partida presupuestal específica, pero la planeación debe considerar:



- ✓ **Análisis y Proyección:** Analizar las necesidades de vinculación mediante modalidades contractuales, considerando la planeación presupuestal.
- ✓ **Sostenibilidad:** Las acciones de racionalización y provisión buscan asegurar la sostenibilidad financiera institucional.
- ✓ **Costo de la Provisión:** El presupuesto debe incluir los costos asociados a los procesos de selección y nombramiento (ej. costos administrativos de encargos/provisionales, y el costo del personal vinculado).

18.SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

La estrategia de vinculación y gestión del talento humano de la E.S.E, está orientada al Plan Anual de Vacantes que sea igual o supere el 70% de las necesidades de personal de la entidad.

19.INDICADORES.

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	FORMULA DEL INDICADOR
Vacantes para proveer de la planta global	Número del personal vinculado a planta fija/ número de vacantes de la planta global	>_70%	Porcentaje	Anual	Plan de vacantes de talento humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-006	
			Versión: 01
		Página No: 18 de 19	

20. CRONOGRAMA.

El Plan se formula en el primer trimestre del año (basado en la información consolidada a 31 de diciembre de 2025).

Etapa/Acción	Periodo de Ejecución	Referencia
Formulación y Aprobación del PAV 2026	Primer trimestre del año (Ene-Mar)	Se asume que la aprobación final ocurre al inicio de la vigencia.
Registro y Reporte de Vacantes	Oportunamente, cada vez que se genere una vacante definitiva.	Reporte a la CNSC mediante SIMO 4.0.
Provisión de Vacantes (Encargo/Provisionalidad)	Según necesidad, mientras se adelanta el concurso.	Continua a lo largo de la vigencia.
Actualización del PAV	Cada vez que se generen nuevas vacantes definitivas o modificaciones en la planta de personal.	Continua a lo largo de la vigencia.

21. BIBLIOGRAFÍA.

Para la elaboración de este documento se consultó la normatividad plasmada en el marco normativo de este documento, que sirvió como fuente bibliográfica.



22. CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
01	26/01/2026	Actualización para la vigencia 2026

<p>Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/Jefe Gestión TH Firma:</p>	<p>Fecha: 08/01/2026</p>
<p>Actualizado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo Profesional Talento Humano Agremiada Firma:</p>	<p>Fecha: 14/01/2026</p>
<p>Revisado por: Nombre: DIEGO FERNANDO MOMPOTES Cargo: Profesional Apoyo Planeacion Agremiado Firma:</p>	<p>Fecha: 19/01/2026</p>
<p>Revisado por: Nombre: CHRISTIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO Cargo: Asesor Jurídico Externo (Contratista) Firma:</p>	<p>Fecha: 23/01/2026</p>
<p>Aprobado por: Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma:</p>	<p>Fecha: 26/01/2026</p>