	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 1 de 6

FECHA:	Febrero 06 de 2026
ACTIVIDAD:	Informe cierre Plan Anual de Vacantes
PROCESO VINCULADO:	Talento Humano
RESPONSABLE:	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
OBJETIVO:	Identificar, planificar y gestionar la provisión de los empleos vacantes en la planta de personal de la E.S.E durante la vigencia fiscal.

INFORME DE CIERRE PLAN ANUAL DE VACANTES.

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento técnico de planeación estratégica del talento humano diseñado para programar y garantizar la provisión oportuna de los empleos con vacancia definitiva en la entidad. Este informe refleja el estado de las vacantes reportadas en la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y las acciones orientadas a fortalecer la eficiencia institucional y la prestación del servicio de salud.

OBJETIVO.


Estructurar y analizar la información de los empleos vacantes de la planta de personal para proyectar su provisión de acuerdo con los lineamientos de la CNSC y el DAFP, asegurando una gestión estratégica del talento humano durante la vigencia 2026

ALCANCE.

El seguimiento abarca la totalidad de la planta de personal del hospital, incluyendo niveles directivos, profesionales, técnicos y asistenciales, así como trabajadores oficiales. Comprende desde la identificación de vacantes al corte del 31 de diciembre de 2024 hasta la ejecución de estrategias de provisión por concurso de méritos, encargos o provisionalidad.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 2 de 6

INDICADORES.

Para medir el éxito del plan se ha definido el siguiente indicador principal:

- **Indicador:** Vacantes para proveer de la planta global.
- **Fórmula:** (Número de personal vinculado a planta fija / Número de vacantes de la planta global) x 100.


$$\frac{\text{No de personal vinculado a la planta fija}}{\text{Total No de vacantes de la planta global}} \times 100$$

$$\frac{34}{49} \times 100 = 69.39\%$$

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
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	6	0	1	1
	TECNICO OPERATIVO	7	3	0	3
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	6	0	1	1
	TECNICO AREA SALUD	2	0	0	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	8	4	12
	AUXILIAR AREA SALUD	12	7	8	15
T. O	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	T. O	2	0	4
	CONDUCTOR	T. O	3	0	3
TOTAL, CARGOS PROVISTOS Y VACANTES			31	15	49

Nota: dentro de la planta de personal se presentan 7 cargos oficiales 2 de ellos vacantes.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 3 de 6

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
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	5
AUXILIAR AREA DE SALUD	412	12	ASISTENCIAL	8

Número total asignadas 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 ADMINISTRATIVA	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	3


Numero de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer de la entidad.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES SIN PROVEER
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	407	8	PROFESIONAL	1
ENFERMEROAUXILIAR ADMINISTRATIVO	243	11	PROFESIONAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	ASISTENCIAL	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	ASISTENCIAL	5

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 90% de las necesidades de personal de la entidad. El plan anual de vacantes para el primer semestre de 2025 se encuentra sin modificaciones

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 4 de 6
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	


ACTIVIDADES PROGRAMADAS.

El plan establece un cronograma y una serie de pasos técnicos para la provisión de cargos durante el año 2025:

- Actualización Periódica: El área de Gestión de Talento Humano debe actualizar el plan cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas.
- Reporte ante la CNSC: Las vacantes deben ser reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo OPEC SIMO 4.0.
- Identificación de Vacantes: Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objeto de provisión.
- Proceso de Selección:
 - ✓ Inclusión de la vacante en el formato diseñado por Talento Humano.
 - ✓ Presentación de informes a la Gerencia para establecer lineamientos de provisión.
 - ✓ Revisión de requisitos mínimos y análisis de hojas de vida si no existe lista de elegibles.
- **Seguimiento:** La meta es alcanzar un cumplimiento igual o superior al **90%** de las necesidades de personal de la entidad.

Actividades Realizadas (Corte a 31 de diciembre de 2024)

El documento muestra el estado actual de la planta, que sirve como base para las acciones de 2025:

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 5 de 6
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

Resumen de la Planta de Personal

Concepto	Cantidad
Total, de Cargos en Planta	49 cargos
Cargos Provistos	31 cargos
Cargos Vacantes Totales	16 cargos (más 2 vacantes de trabajadores oficiales)

Distribución de Vacantes por Nivel Jerárquico


Según el reporte de "Número total de vacantes definitivas carrera administrativa":

- Nivel Profesional: 2 vacantes (Profesional Universitario Área Salud y Enfermero).
- Nivel Técnico: 2 vacantes (Técnico Administrativo y Técnico Área Salud).
- Nivel Asistencial: 12 vacantes (4 Auxiliares Administrativos y 8 Auxiliares Área Salud).

3. Estado de la Provisión Transitoria

El hospital ha realizado movimientos previos para cubrir vacantes mientras se surten los concursos:

- Encargos: Se han asignado 2 cargos bajo esta modalidad (1 Enfermero y 1 Técnico Administrativo).
- Provisionalidad: Se han asignado 5 cargos (2 Auxiliares Administrativos y 3 Auxiliares Área Salud).
- Retiro Forzoso: Se realizó la revisión de historias laborales y se determinó que a 31 de diciembre de 2024 no hubo reportes de retiro por pensión o edad de retiro forzoso.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral Impacto Real</i></p>	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Versión: 03 Página: 6 de 6

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO

- Actos Administrativos: Resoluciones de aceptación de renuncia y actas de posesión de personal en encargo o provisionalidad.
- Reportes Técnicos: Capturas de pantalla o certificados de cargue de información en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC.

RAFAEL LUNA JOYAS

Técnico Operativo - Jeje de Talento Humano

Elaboro: Yolanda Bautista Alvarado
Apoyo Profesional Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".