



**E.S.E. HOSPITAL DEL
PERPETUO SOCORRO**
Nit: 813.011.566-3 Villavieja - Huila

PLAN ANUAL DE VACANTES

PLANTA DE PERSONAL

Ponemos el
**E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO
SOCORRO DE VILLAVIEJA - HUILA**
a lo que hacemos

VILLAVIEJA - HUILA

VIGENCIA 2026



INTRODUCCION

La planeación organizacional constituye el fundamento de la gestión institucional, en tanto define los procesos necesarios para el cumplimiento de los fines misionales y estratégicos de las entidades públicas. En este marco, la planeación del talento humano permite proyectar y determinar las necesidades de personal, de manera articulada con los objetivos institucionales, garantizando la disponibilidad de servidores competentes y suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas.

La planeación del talento humano debe estar debidamente soportada en el Sistema de Información de Personal, el cual suministra datos confiables y actualizados sobre las características del personal vinculado a la entidad, así como sobre el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano. En este sentido, resulta indispensable conocer aspectos como la estructura de cargos, las modalidades de vinculación, la provisión de empleos, las situaciones administrativas y la proyección de vacantes, con el fin de adelantar una planificación efectiva y oportuna.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte integral del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004. A través de este plan, la entidad identifica las vacantes existentes y proyectadas, analiza las necesidades presentes y futuras de personal, y define las estrategias para su provisión, ya sea mediante procesos de selección, encargos, nombramientos provisionales u otras modalidades permitidas por la normatividad vigente.

Contar con un Plan Anual de Vacantes permite, además, identificar la oferta de empleo público, estimar los costos asociados a la provisión de los cargos, optimizar la asignación de recursos, fortalecer la continuidad del servicio y mejorar de manera integral la gestión del talento humano. De esta forma, el plan se consolida como una herramienta clave para garantizar la eficiencia administrativa, la adecuada prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal
- Adelantar las gestiones necesarias para provisión transitoria de los empleos vacantes cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en observancia de las normas legales, en especial la Ley 909 de 2004.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente de la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja – Huila.

RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad del encargado del área de Talento Humano de la ESE (Tesorero), quien será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten Vacancias temporales o definitivas en la planta de personal

DEFINICIONES

Administrativo: Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.

Empleo: 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. (Artículo 2° del Decreto 770 de 2005)

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).



Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Servidor público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).



MARCO CONCEPTUAL

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican, para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado Colombiano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.



MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la E.S.E es el siguiente:

- **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 Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia defi

nitiva, el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."



El plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado; es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Talento Humano y cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de Vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.



PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El líder de talento humano (Tesorero), proyecta los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – de la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja Huila, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

A continuación, se relacionan las vacantes para el periodo fiscal 2026 de la E.S.E Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja.

VACANTE DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción 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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

A la fecha no hay cargos pendientes de proveer de libre y nombramiento y remoción.

PROYECCION DE VACANTES DE EMPLEOS DE PERIODO

Para la vigencia 2026 se estima realizar la provisión de 1 vacante de cargos de servicio social obligatorio de periodo fijo, provisión que se hace mediante sorteo realizado por el Ministerio de salud y protección social, los cuales son:

NIVEL	CARGO	GRADO	CÓDIGO	FECHA DE TERMINACIÓN DE PERIODO
PROFESIONAL	MEDICO SOS	03	217	15 FEBRERO 2026



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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la encargada de talento humano analizó las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2026 se estima las siguientes vacantes por concepto de derechos adquiridos de Pensión de algunos funcionarios:

NIVEL	CARGO	GRADO	CODIGO	Nº DE CARGOS
Asistencial	Auxiliar Área Salud (salud pública)	412	02	1
Asistencial	Conductor	480	01	1

De los anteriores manifiestan intención de retiro por jubilación en esta vigencia 1 funcionaria, una vez reciba notificación del fondo de pensiones.

OTRAS SITUACIONES DE VACANCIA

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.

Para el año 2026, siguiendo los lineamientos de austeridad inteligente del Gobierno Nacional, no se contempla presentar proyectos de reestructuración.

Los archivos mensuales del estado de la planta de personal, se encuentran en los archivos de la oficina de Talento Humano. Así mismo, esta información es presentada cuando es solicitada por la Comisión de Personal y al Departamento Administrativo de la Función Pública o CNSC.

ADRIANA PATRICIA LOSADA CARDOZO
Gerente E.S.E.