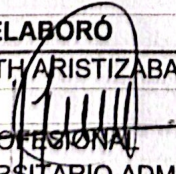
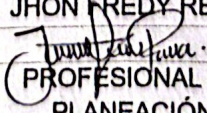
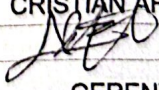


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 1 de 16

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	JULISATH ARISTIZABAL	JHON FREDY REINA	CRISTIAN AREVALO
FIRMA			
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADM.	PROFESIONAL DE PLANEACIÓN	GERENTE

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 1 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE	2
4. RECURSOS TECNOLOGICOS	3
5. DEFINICIONES	4
7. ESTRATEGIAS	6
9. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
9.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	8
9.2 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN	10
9.3 PERMANENCIA Y RETIRO DEL PERSONAL DE PLANTA	12
9.3.1 PERMANENCIA	12
9.3 2 RETIRO	13

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 2 de 15

1. OBJETIVO

Formular e implementar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, con el propósito de planificar de manera técnica, ordenada y oportuna la provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional, garantizando la disponibilidad de personal competente y suficiente, en concordancia con la normatividad vigente que regula el empleo público, la gestión del talento humano y el sector salud, así como con la estructura organizacional, la disponibilidad presupuestal y las necesidades de los servicios, asegurando la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud a la comunidad.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús tiene como alcance la identificación, análisis y planificación de las vacantes existentes y proyectadas de la planta de personal, tanto administrativas como asistenciales, considerando las diferentes modalidades de vinculación permitidas por la normatividad vigente.

El plan comprende el diagnóstico de la situación actual del talento humano, la revisión de la estructura organizacional y de la planta de cargos, la proyección de necesidades de personal derivadas de la prestación de los servicios de salud, la evaluación de factores como retiros, jubilaciones, encargos, licencias, comisiones y demás situaciones administrativas que puedan generar vacantes temporales o definitivas. Así mismo, el plan se formula en concordancia con la normatividad aplicable al empleo público, la gestión del talento humano y el sector salud, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la disponibilidad presupuestal y los objetivos estratégicos institucionales, y sirve como insumo para la toma de decisiones en materia de provisión de cargos, fortalecimiento del talento humano y continuidad del servicio.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano será de aplicación para todas las dependencias y procesos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús durante la vigencia 2026, desarrollado bajo los siguientes aspectos:

- ✓ Cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, incluyendo reubicaciones internas, nombramientos provisionales y concursos de méritos.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

Para garantizar el adecuado desarrollo del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de TALENTO

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 3 de 15

HUMANO 2026, se definen de manera clara los roles y responsabilidades de los actores involucrados en su implementación, teniendo en cuenta que el cumplimiento del plan es responsabilidad de las instancias estratégicas y operativas de la E.S.E a continuación se detallan los responsables clave:

- ✓ **Gerencia:** Responsable de aprobar el plan, asegurar su alineación con los objetivos estratégicos y misionales de la institución, además supervisará su ejecución, garantizando la disponibilidad de los recursos necesarios y evaluará periódicamente los resultados, realizando los ajustes estratégicos requeridos según las necesidades identificadas.
- ✓ **Profesional Universitaria Talento Humano:** Responsable de coordinar la implementación de las estrategias de selección, vinculación, capacitación y bienestar del personal de planta, garantizando la aplicación de las políticas de gestión del talento humano conforme a la normatividad vigente. Así mismo, gestionar los programas de formación y desarrollo, coordinan la evaluación del desempeño y promueven la mejora continua mediante procesos de retroalimentación.
- ✓ **Gestión Financiera:** Responsable de articular con la dirección administrativa, la asignación eficiente de los recursos económicos para la nómina de personal y a los programas de bienestar y capacitación del talento humano.
- ✓ **Gestión informática:** Responsable de garantizar el soporte tecnológico para la gestión del talento humano, incluyendo sistemas de nómina, capacitación y evaluación del desempeño, así como la implementación de herramientas digitales que faciliten la formación continua y el adecuado uso de nuevas tecnologías en los procesos institucionales.
- ✓ **Comité COPASST y Comité de Convivencia Laboral:** Responsables de promover e implementar programas de bienestar integral, físico y psicosocial, orientados al personal de planta, fortaleciendo un ambiente laboral saludable, la prevención de riesgos y la sana convivencia institucional.
- ✓ **Personal de Planta:** Responsables de participar activamente en los programas de capacitación y formación continua, cumplir con los compromisos de desempeño establecidos, promover el respeto y el trabajo en equipo, además contribuir al logro de los objetivos misionales mediante una atención en salud con calidad y humanización.

4. RECURSOS TECNOLOGICOS

En el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, es necesario contar con recursos tecnológicos que apoyen las actividades y procesos a desarrollar tales como:

- ✓ Videobeam
- ✓ Computadores

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 4 de 15

- ✓ Herramientas ofimáticas
- ✓ Impresora

5. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 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”.

Servidores Públicos: La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 define los servidores públicos como 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.

Libre nombramiento y remoción: Se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate. (DAFP, 2020).

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”.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (O.P.E.C): Es el listado oficial de vacantes definitivas que una entidad pública necesita cubrir, mediante un concurso de méritos, para garantizar transparencia e igualdad de oportunidades, y está basada en estudios técnicos de necesidades del servicio y manuales de funciones, permitiendo el acceso y ascenso por mérito en el servicio público.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: MIPG: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 5 de 15

control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Nombramiento Provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Departamento Administrativo de la Función Pública (D.A.F.P): Es el organismo técnico del Gobierno Nacional de Colombia encargado de la gestión del talento humano y la modernización de la administración pública, buscando la eficiencia, transparencia y bienestar ciudadano a través de políticas de servicio civil, mérito, planeación y control, funcionando como parte de la Rama Ejecutiva a nivel nacional.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (S.I.G.E.P): Es la plataforma centralizada del Estado colombiano, liderada por Función Pública, que consolida toda la información del talento humano al servicio de la Nación (nacional y territorial), incluyendo plantas de personal, empleos, salarios, funciones, hojas de vida y declaraciones de bienes, sirviendo para la toma de decisiones, formulación de políticas públicas y control ciudadano sobre la gestión pública y la integridad.

6. MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004: Art. 15. Las unidades de personal de las entidades. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión del talento humano en la administración pública.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- Elaborar el plan anual de vacantes y de previsión del talento humano 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 101 de 2004: Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.

Decreto 2539 de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 6 de 15

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Ha provisto dentro de la política de Gestión de talento Humano el plan Anual de Vacantes.

Literal c, Art.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 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 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. 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 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 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

Decreto 612 de 2018 Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de TALENTO HUMANO.

7. ESTRATEGIAS

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano se desarrollará teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se utilizará también el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y será ajustado a la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- ✓ **Planeación y priorización de vacantes:** Realizar anualmente el diagnóstico de las necesidades de talento humano de la entidad, de acuerdo con la estructura organizacional, los procesos misionales y la disponibilidad presupuestal, con el fin de priorizar la provisión de cargos estratégicos.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5		Código: GTH-PL-02
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026		Versión: 1
			Fecha Elaboración: 08/01/2026
			Página 7 de 15

- ✓ **Selección y vinculación de personal:** Implementar procesos de selección y provisión de vacantes fundamentados en los principios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y cumplimiento de la normatividad vigente.
- ✓ **Inducción, reintegración y bienestar del talento humano:** Desarrollar programas de inducción y reintegración para el personal vinculado, así como también desarrollar estrategias de bienestar laboral y verificación Mensual de caracterización de la planta de personal, además de identificar las vacantes asignadas en la institución fortalezcan el clima organizacional, la permanencia y el desempeño del talento humano. Esto será a cargo del profesional universitario de talento humano o quien éste designe, el cual proyectará 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 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.
- ✓ **Evaluación del Desempeño y Desarrollo Profesional:** Aplicación de evaluaciones periódicas de desempeño que permitan identificar oportunidades de mejora y promover el desarrollo profesional del talento humano.
- ✓ **Optimización del presupuesto y los recursos:** Garantizar la asignación y ejecución eficiente de los recursos financieros destinados a la provisión de vacantes, asegurando la sostenibilidad presupuestal y la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

8. PRESUPUESTO

A continuación se muestra el costo de la planta de personal 2025 y la proyección para la vigencia 2026:

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	ASIGNACION AÑO 2025				ASIGNACION CON INCREMENTO DE 5.18% VIGENCIA 2026							
			No. CARGOS	HORAS	ASIGNACION BASICA POR CARGO	TOTAL ASIG.BAS. POR MES	No. CARGOS	HORAS	REAJUSTE	TOTAL ASIG.BAS. POR MES	INCREMENTO SALARIAL	NUMERO MESES	TOTAL ANUAL	TOTAL ANUAL + PREST. SOCIALES + SSS + PARAFISCALES
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		ADMINISTRATIVO												
85	1	GERENTE	1	8	\$ 8.183.018	\$ 8.183.018	\$ 1	8	\$ 423.880	\$ 8.606.898	5,18%	12	\$ 103.283.000	\$ 179.425.000
6	1	JEFE DE CONTROL INTERNO	1	8	\$ 5.977.751	\$ 5.977.751	\$ 1	8	\$ 309.648	\$ 6.287.399	5,18%	12	\$ 75.449.000	\$ 131.074.000
367	1	TECNICO ADMINISTRATIVO TESORERO	1	8	\$ 3.678.742	\$ 3.678.742	\$ 1	8	\$ 190.559	\$ 3.869.301	5,18%	12	\$ 46.432.000	\$ 80.670.000
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA TECNICO ADMINISTRATIVO AUX DE	1	8	\$ 5.977.751	\$ 5.977.751	\$ 1	8	\$ 309.648	\$ 6.287.399	5,18%	12	\$ 75.449.000	\$ 131.074.000
367	1	ALMACEN	1	8	\$ 3.678.742	\$ 3.678.742	\$ 1	8	\$ 190.559	\$ 3.869.301	5,18%	12	\$ 46.432.000	\$ 80.670.000
		CELADOR	3	24	\$ 2.102.664	\$ 6.307.992	\$ 3	24	\$ 326.754	\$ 6.634.746	5,18%	12	\$ 79.617.000	\$ 154.746.000
		AUX. SERVICIOS GENERALES	2	16	\$ 2.102.663	\$ 4.205.326	\$ 2	16	\$ 217.836	\$ 4.423.162	5,18%	12	\$ 53.078.000	\$ 103.164.000
323	1	TECNICO SANEAMIENTO	1	8	\$ 3.678.742	\$ 3.678.742	\$ 1	8	\$ 190.559	\$ 3.869.301	5,18%	12	\$ 46.432.000	\$ 80.670.000
		SUB TOTAL ADMINISTRATIVO	11			\$ 41.688.064	\$ 11	88	\$ 2.159.442	\$ 43.847.506			\$ 526.172.000	\$ 941.493.000
		ASISTENCIAL												
217	3	PROFESIONAL SSO MEDICO	2	16	\$ 6.183.111	\$ 12.366.222	\$ 2	16	\$ 640.570	\$ 13.006.792	5,18%	12	\$ 156.082.000	\$ 271.156.000
237	1	PROFESIONAL BACTERIOLOGO	1	8	\$ 5.063.926	\$ 5.063.926	\$ 1	8	\$ 262.311	\$ 5.326.237	5,18%	12	\$ 63.915.000	\$ 111.040.000
243	2	PROFESIONAL JEFE ENFERMERIA	1	8	\$ 5.063.926	\$ 5.063.926	\$ 1	8	\$ 262.311	\$ 5.326.237	5,18%	12	\$ 63.915.000	\$ 111.040.000
243	1	PROFESIONAL JEFE ENFERMERIA	1	8	\$ 5.456.584	\$ 5.456.584	\$ 1	8	\$ 282.651	\$ 5.739.235	5,18%	12	\$ 68.871.000	\$ 119.647.000
412	1	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	24	192	\$ 2.927.844	\$ 70.268.256	\$ 24	192	\$ 3.639.896	\$ 73.908.152	5,18%	12	\$ 886.898.000	\$ 1.540.896.000
		CONDUCTOR	1	8	\$ 2.102.664	\$ 2.102.664	\$ 1	8	\$ 108.918	\$ 2.211.582	5,18%	12	\$ 26.539.000	\$ 52.895.000
		SUB TOTAL ASISTENCIAL	30			\$ 100.321.578	\$ 30	240	\$ 5.196.658	\$ 105.518.236			\$ 1.266.220.000	\$ 2.206.674.000
		GRAN TOTAL	41			\$ 142.009.642	\$ 41		\$ 7.356.099	\$ 149.365.742			\$ 1.792.392.000	\$ 3.148.167.000

Fuente. Gestión Financiera ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús

9. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 8 de 15

El área de Talento Humano es el responsable de proyectar, identificar y actualizar permanentemente los cargos vacantes y provisionarlos cada vez que se genere una vacancia definitiva, independientemente de la causa que la origine. Esta información se consolidará y administrará mediante una base de datos institucional, que permitirá el control, seguimiento y planeación de la provisión de empleos.

Con la formulación del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano, se permite:

- ✓ Determinar el número de empleos requeridos, de acuerdo con los requisitos y perfiles definidos en los manuales específicos de funciones, para atender las necesidades actuales y futuras derivadas del ejercicio de las competencias institucionales.
- ✓ Identificar los mecanismos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la vigencia anual, considerando medidas de ingreso y ascenso.
- ✓ Establecer acciones de capacitación y formación orientadas al fortalecimiento de las competencias del talento humano.
- ✓ Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y asegurar su financiación con cargo al presupuesto asignado.

Así mismo, la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, debe mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de sus funciones, teniendo en cuenta criterios de racionalización del gasto y el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá requerir la información necesaria para la formulación de políticas relacionadas con la administración del recurso humano.

9.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

El Hospital Sagrado Corazón de Jesús del municipio de La Hormiga, Valle del Guamuez, fue creado mediante el Decreto No. 0094 del 31 de marzo de 1998, expedido por la Gobernación del Putumayo, como una Empresa Social del Estado (E.S.E.) de naturaleza jurídica pública, del orden departamental y de duración indefinida.

Así mismo, mediante el Acuerdo No. 019 del 21 de noviembre de 2023, la Junta Directiva del Hospital aprobó la planta, la cual constituye la base para la identificación, análisis y proyección de los cargos vacantes contemplados en el presente plan, de conformidad con las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.

A continuación, se muestra la relación de la planta de empleos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús para la institución:

Tipo de Nombramiento	Denominación Empleo	Código	Periodo	Ocupados	Vac ante	Total Cargos Provistos	Total
	Gerente Empresa Social del Estado	085	4 Años	1	0	1	

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 9 de 15

Periodo		Jefe de Oficina de Control Interno	ND	4 Años	1	0	1	4
		Profesional en Servicio Social Obligatorio (Medico)	217	1 Año	2	0	2	
Carrera Administrativa	Inscritos	Técnico Administrativo (Auxiliar en Almacén)	367	NA	1	0	1	31
		Técnico Saneamiento	323	NA	0	1	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Aux Enfermería)	412	NA	1	1	2	
		Auxiliar del Area de Salud (Laboratorio)	412	NA	1	0	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Odontología)	412	NA	1	0	1	
		Auxiliar del Área de Salud (Farmacia)	412	NA	1	0	1	
	Provisionalidad	Profesional Universitario	219	NA	1	0	1	
		Técnico Administrativo (Tesorero Pagador)	367	NA	1	0	1	
		Auxiliar del área de Salud (Aux Enfermería)	412	NA	13	6	19	
		Enfermero Profesional	243	NA	2	0	2	
Profesional en Servicio Social Obligatorio (Bacteriología)		217	NA	1	0	1		
Trabajadores Oficiales		Auxiliar de Servicios Generales	470	NA	2	0	2	6
		Celador (Orientador)	477	NA	3	0	3	
		Conductor	480	NA	1	0	1	
TOTAL DE CARGOS					33	8		41

Fuente. Elaboración propia, Talento Humano ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús

El estado sobre el cual inicia la vigencia 2026 respecto a la planta de personal en la E.S.E, se presenta en la siguiente tabla, mostrando también la caracterización de los cargos en base al nivel jerárquico:

NIVEL	CARGO
DIRECTIVO	1
Gerente	1

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 10 de 15

ASESOR	1
Jefe de Control Interno	1
PROFESIONAL	6
Profesional Universitario	1
Enfermero	2
Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1
Profesional Servicio Social Obligatorio (en Medicina)	2
TÉCNICO	2
Técnico Administrativo (Aux de almacén, Tesorero pagador)	2
ASISTENCIAL	23
Auxiliar Área Salud (Aux. de enfermería, aux. de laboratorio clínico, aux. de farmacia, aux. de odontología)	17
Conductor	1
Celador	3
Auxiliar de Servicios Generales	2
TOTAL	33
% CARGOS CUBIERTOS	80.49%

Fuente. Elaboración propia, Talento Humano ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús

- ✓ **Empleos vacantes:** De los 41 cargos mencionados en la tabla anterior, a fecha 31 de diciembre de 2025, se identificó que 33 se encuentran ocupados tanto en empleos inscritos en carrera, de periodo, trabajadores oficiales y nombramientos provisionales; por ello, a continuación, se relacionan los cargos de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús que se encuentran en vacancia, para concurso de méritos:

CARGO	CANTIDAD
Profesional Universitario del área administrativa	1
Enfermero	2
Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1
Técnico Administrativo (Tesorero pagador)	1
Auxiliar Área Salud	20
TOTAL	25

Fuente. Elaboración propia, Talento Humano ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús

9.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

En la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, se cuenta con una estructura de cargos diseñada para abordar de manera integral los procesos y subprocesos de la entidad, los cuales están establecidos en el Decreto 770 de 2005. Estos cargos se encuentran clasificados en distintos niveles jerárquicos, que se detallan a continuación:

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 11 de 15

- ✓ **Nivel Directivo:** Incluye a los empleados encargados de funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.
- ✓ **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones se centran en proporcionar asistencia, consejo y asesoramiento directo a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional:** Engloba los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, excluyendo la técnica profesional y tecnológica. Estos empleados, según la complejidad y competencias exigidas, pueden desempeñar funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas responsables de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ✓ **Nivel Técnico:** Incluye los empleos cuyas funciones requieren el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como aquellas relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial:** Agrupa los empleos cuyas funciones implican la realización de actividades de apoyo y complementarias a las tareas propias de los niveles superiores o labores caracterizadas por el predominio de actividades manuales o tareas de ejecución simple.

La ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús adoptará estrategias de provisión de vacantes orientadas a garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, asegurando la disponibilidad de talento humano competente y suficiente, en concordancia con la normatividad vigente que regula el empleo público, la gestión del talento humano y el sector salud, así como con la capacidad presupuestal y las necesidades institucionales.

- ✓ **Provisión mediante Encargo:** Para los empleos de carrera administrativa que presenten vacancia definitiva o temporal, los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. No obstante, en el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. En ese orden de ideas, el encargo deberá recaer en un servidor que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, siendo indispensable, que cuente con los requisitos para su ejercicio, posea aptitudes y habilidades para su desempeño, su última calificación anual del desempeño sea sobresaliente y no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- ✓ **Nombramiento Provisional:** En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o pruebas de

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 12 de 15

comportamiento a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

- ✓ **Nombramiento ordinario - Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** De conformidad con 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con servidores de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.
- ✓ **Concurso de Méritos:** El fin es orientar esfuerzos para proveer de manera definitiva los empleos de la Planta de Personal con servidores públicos inscritos en el sistema de Carrera Administrativa, a través del Concurso de Méritos. En el año 2025 se inició la etapa de planeación del concurso de méritos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de 25 empleos en vacancia definitiva.

9.3 PERMANENCIA Y RETIRO DEL PERSONAL DE PLANTA

La ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús reconoce que la adecuada gestión de la permanencia y el retiro del personal de planta constituye un elemento fundamental para la planeación del talento humano, la continuidad del servicio y el cumplimiento de la misión institucional. En este sentido, la entidad orienta sus acciones bajo los principios del mérito, la estabilidad laboral, la eficiencia administrativa y el respeto por los derechos de los servidores públicos.

9.3.1 Permanencia: La permanencia del personal de planta en la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús se fundamenta en el mérito, el cumplimiento de las funciones y los resultados de la evaluación del desempeño laboral, de conformidad con la normatividad vigente que regula el empleo público. La entidad promueve la estabilidad de los servidores que demuestren competencias, compromiso institucional y un desempeño satisfactorio o sobresaliente, como estrategia para fortalecer la capacidad institucional y garantizar la calidad en la prestación de los servicios de salud.

Así mismo, la ESE propicia la permanencia del talento humano mediante acciones orientadas al fortalecimiento de competencias, la capacitación continua, el bienestar laboral y la implementación de planes de mejoramiento individual, contribuyendo al desarrollo integral de los servidores públicos y a la consolidación de equipos de trabajo eficientes y comprometidos con los objetivos institucionales.

La permanencia de los funcionarios en el servicio público de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús se fundamenta en los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, entre los cuales se destacan:

- ✓ **Mérito:** Los empleados de carrera administrativa deberán obtener calificaciones satisfactorias en la evaluación del desempeño, demostrar el logro de resultados y adquirir las competencias requeridas para el ejercicio del cargo.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 13 de 15

- ✓ **Cumplimiento:** Todos los servidores deberán acatar las normas que regulan la función pública y cumplir con las funciones asignadas.
- ✓ **Evaluación:** Los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción participarán activamente en los procesos de evaluación personal e institucional. Los empleados provisionales estarán sujetos a los mecanismos de evaluación interna definidos por el Hospital.
- ✓ **Promoción de lo público:** Cada funcionario contribuirá a la construcción de un ambiente laboral colaborativo, orientado al trabajo en equipo y a la defensa permanente del interés general.

9.3 2 Retiro: La ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús gestiona el retiro de su talento humano de manera planificada, técnica y conforme a la normatividad vigente que regula el empleo público, garantizando el respeto de los derechos de los servidores, el debido proceso y la continuidad en la prestación de los servicios de salud. Para efectos de la planeación del talento humano, el retiro del personal se analiza de acuerdo con los diferentes tipos de empleos existentes en la entidad.

- ✓ **Empleos de Carrera Administrativa:** El retiro de los servidores vinculados a empleos de carrera administrativa se presenta por las causales establecidas en la normatividad vigente, tales como el reconocimiento de la pensión o jubilación, la renuncia debidamente aceptada, la supresión del cargo, la declaratoria de insubsistencia por evaluación del desempeño no satisfactoria, o las demás causales legalmente previstas.

La ESE realizará la identificación anticipada de los servidores próximos a cumplir los requisitos para pensión, con el fin de prever las vacantes que se generen y definir oportunamente las estrategias de provisión mediante procesos basados en el mérito, garantizando la continuidad del servicio y el fortalecimiento institucional.

- ✓ **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** El retiro del personal vinculado a empleos de libre nombramiento y remoción se efectuará conforme a la facultad discrecional de la administración, atendiendo criterios de necesidad del servicio, confianza institucional y cumplimiento de funciones, sin perjuicio del respeto por los derechos laborales y el debido proceso.

Las vacantes derivadas del retiro en este tipo de empleos serán consideradas dentro del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de TALENTO HUMANO, a fin de asegurar su provisión oportuna, especialmente en cargos directivos o estratégicos para la gestión institucional.

- ✓ **Empleos Provisionales:** El retiro de los servidores vinculados en **provisionalidad** se producirá, principalmente, cuando el cargo sea provisto de manera definitiva mediante procesos de selección por mérito, cuando se configure una causal legal de retiro o por las demás situaciones administrativas previstas en la normatividad vigente.

La ESE garantizará que estos procesos se desarrollen de manera transparente y ordenada,

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 14 de 15

minimizando impactos en la prestación del servicio y permitiendo la adecuada transición hacia la provisión definitiva del cargo.

- ✓ **Empleos de Período:** En el caso de los **empleos de período**, el retiro se efectuará al vencimiento del término legal o institucionalmente establecido, o por las causales previstas en la normatividad correspondiente. La entidad incorporará estas situaciones dentro de la provisión de TALENTO HUMANO, con el fin de anticipar las vacantes y planificar su provisión de acuerdo con la normatividad aplicable.

En atención a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, el Hospital Sagrado Corazón de Jesús ha identificado como situaciones previsibles de retiro las relacionadas con: Obtención de la pensión de jubilación o vejez y edad de retiro forzoso.

Actualmente, no se registran funcionarios que hayan alcanzado la edad de retiro forzoso; sin embargo, se identifican funcionarios en condición de pre-pensionados, así:

HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
57 A 58	0
59 A 61	0
62 A 70	0
TOTAL	0

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
54 A 56	7
57 A 60	0
61 A 66	0
TOTAL	7

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. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan esporádicamente en la mayoría de los casos.

Finalmente, la provisión de los empleos públicos del Hospital podrá realizarse de manera definitiva o transitoria, mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con la naturaleza del cargo ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y conforme a los términos y condiciones establecidos en la normatividad vigente.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-02
		Versión: 1
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENO HUMANO 2026	Fecha Elaboración: 08/01/2026
		Página 15 de 15

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
08/01/2026	1	Creación del Documento	Todos Los Procesos

COPIA CONTROLADA

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo