	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
		Versión: V2
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha 20/01/2026

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocado así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano en el hospital Ulpiano Tascón Quintero de San Pedro Valle.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 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, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional en la vigencia 2025.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico del Hospital.
2. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
3. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
4. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.


## 3. ALCANCE

*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION:** - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)

**Código postal 763030- SAN PEDRO**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: V2
		Fecha : 20/01/2026

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos para la vigencia 2025, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la E.S.E Hospital Local Ulpiano Tascón, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

#### 4. RESPONSABLES

Subgerencia y equipo de apoyo del proceso de Gestión de Recursos Humanos.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL 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”. 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 Colombiana o en leyes especiales.

#### CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilado en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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


Página 1 de 9

*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)**

**Código postal 763030- SAN PEDRO**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
		Versión: V2
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha : 20/01/2026

3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
4. 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.
5. 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 2.004 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”.

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


Página 2 de 9

*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION: - CII. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)**

**Código postal 763030- SAN PEDRO**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: V2
		Fecha : 20/01/2026

## 7. DESCRIPCION DEL PLAN METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará 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 Profesional Universitario de Talento Humano (Subgerente), 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 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 – DAFP y ajustado por el Hospital, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

Metodología de Provisión a Corto Plazo:

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.


La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

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 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que La ESE Hospital Local Ulpiano Tascón, aún no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el documento Vinculación de personal de libre nombramiento y remoción y documento Subproceso vinculación personal de carrera administrativa vacantes, diseñado para tal fin por el Hospital

Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir. De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
		Versión: V2
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha : 20/01/2026

- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Cuando se generen cambios se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de evaluación interna del Hospital.
- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.
- Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política Colombiana y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Hospital, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales e. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g. Por edad de retiro forzoso.


Página 4 de 9

*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)**

**Código postal 763030- SAN PEDRO**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: V2
		Fecha : 20/01/2026

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios del Hospital, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso.

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 en la mayoría de los casos.

Metodología de Provisión a Mediano Plazo: Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Hospital.

## DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

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


La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## Análisis de la Planta de Personal

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: V2
		Fecha : 20/01/2026

La planta de personal está actualmente conformada por 25 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así

#### PLANTA DE PERSONAL AÑO 2025

CÓDIGO CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	NÚMERO DE CARGOS
85	GERENTE	1
90	SUBGERENTE	1
105	ASESOR	1
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
412	AUXILIAR DE INFORMACIÓN EN SALUD	1
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
480	CONDUCTOR	3
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
<b>TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		<b>13</b>

	DENOMINACIÓN DEL CARGO (PERSONAL OPERATIVO)	NÚMERO DE CARGOS
243	ENFERMERA	1
412	AUXILIAR AREA SALUD	2
412	AUXILIAR AREA SALUD	1
412	AUXILIAR AREA SALUD	1
412	PROMOTORA DE SALUD	2
412	AUXILIAR AREA DE SALUD	1
323	TECNICO AREA DE SALUD	1
211	MEDICO GENERAL	1
217	PROFESIONAL EN S.S.O	1
217	PROFESIONAL EN S.S.O	1
<b>TOTAL PERSONAL OPERATIVO</b>		<b>12</b>
<b>TOTAL PERSONAL PLANTA 2025</b>		<b>25</b>

Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2024  
En el Hospital Ulpiano Tascón Quintero, al 30 de diciembre de 2024 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.


*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION:** - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)

**Código postal 763030- SAN PEDRO**



	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Versión: V2
			Fecha : 20/01/2026

<b>CÓDIGO CARGO</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO (PERSONAL ADMINISTRATIVO)</b>	<b>Número De Cargos Provistos</b>	<b>En Encargo</b>	<b>Vacantes En Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>Vacantes En Provisionalidad</b>	<b>Vacantes Periodo Fijo</b>
85	GERENTE	1	0	No Aplica	No Aplica	0
90	SUBGERENTE	1	0	0	No Aplica	No Aplica
105	ASESOR	1	0	No Aplica	No Aplica	0
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	No Aplica	0	No Aplica
412	AUXILIAR DE INFORMACIÓN EN SALUD	1	0	No Aplica	0	No Aplica
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	0	No Aplica	0	No Aplica
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	No Aplica	0	No Aplica
480	CONDUCTOR	3	0	No Aplica	0	No Aplica
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	0	No Aplica	0	No Aplica
<b>TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>CÓDIGO CARGO</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO (PERSONAL OPERATIVO)</b>	<b>Número De Cargos Provistos</b>	<b>En Encargo</b>	<b>Vacantes En Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>Vacantes En Provisionalidad</b>	<b>Vacantes Periodo Fijo</b>
243	ENFERMERA	1	0	No Aplica	0	No Aplica
412	AUXILIAR AREA SALUD	2	0	No Aplica	0	No Aplica
412	AUXILIAR AREA SALUD	1	0	No Aplica	0	No Aplica
412	AUXILIAR AREA SALUD	1	0	No Aplica	0	No Aplica
412	PROMOTORA DE SALUD	2	0	No Aplica	0	No Aplica
412	AUXILIAR AREA DE SALUD	1	0	No Aplica	0	No Aplica
323	TECNICO AREA DE SALUD	1	0	No Aplica	0	No Aplica
211	MEDICO GENERAL	1	0	No Aplica	0	No Aplica
217	PROFESIONAL EN S.S.O	1	0	No Aplica	No Aplica	0
217	PROFESIONAL EN S.S.O	1		No Aplica	No Aplica	0
<b>TOTAL (PERSONAL OPERATIVO)</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>


*“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”*

**E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3**

**DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: [administracion@hospitalulpianotascon.gov.co](mailto:administracion@hospitalulpianotascon.gov.co)**

**Código postal 763030- SAN PEDRO**



	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-05-27
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: V2
		Fecha : 20/01/2026

<b>TOTAL PERSONAL PROVISTO DE PLANTA 2025</b>	<b>25</b>
---	-----------

Actualmente, todos los cargos de planta encuentran provistos, como se describe en el plan de previsión del talento humano, así mismo se adelanta el proceso de convocatoria de los cargos provisionales ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para llevar a cabo el concurso de mérito.

GESTIÓN DOCUMENTAL			
Diseño:	JUAN PABLO ESCOBAR	SUBGERENTE	
Revisó:	LINA MARCELA ARIAS	APOYO DE CALIDAD	
Aprobó:	JORGE MARIO SALAZAR	GERENTE	
Fecha de aprobación Versión 1:	ENERO 2026		
Control de cambios actualizaciones:			
Fecha de actualización	Motivo de actualización	Versión anterior	Versión anterior
20/01/2026	Se actualiza plan para el año en curso	V1	V2