

2026

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

INTRODUCCIÓN

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos y entidades del Estado a las cuales se les aplica la Ley 909 de 2004 constituyen el eje fundamental de la gestión del talento humano en la administración pública.

La Oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Santa Mónica de Dosquebradas es responsable de planear, organizar, ejecutar y evaluar la gestión del talento humano, orientada al fortalecimiento de las competencias laborales, la observancia del principio de mérito en la provisión de los empleos, la vocación de servicio, el bienestar de los servidores públicos y la consecución de resultados institucionales, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 constituye un instrumento de planeación estratégica que permite identificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, así como prever las necesidades futuras de personal derivadas del ejercicio de las funciones misionales y administrativas de la entidad.

Este plan facilita la adecuada planeación de los procesos de provisión de empleos, la articulación con los concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y contribuye a garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

1. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 se elabora con fundamento en la normatividad vigente que regula la administración del empleo público y la gestión del talento humano, entre las cuales se destacan:

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✓ Ley 1960 de 2019, que modifica disposiciones relacionadas con el encargo y los concursos de mérito.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 612 de 2018, que establece la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- ✓ Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Circular Externa 012 de 2020 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con el reporte y actualización de vacantes en el aplicativo SIMO.
- ✓ Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) 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;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Decreto 1083 de 2015

(...)

“ARTÍCULO 25. *Provisión de los empleos por vacancia temporal.*

Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

- Artículo 2.2.5.2.1 las vacantes definitivas constituyen aquellos

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- 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.

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

Art. 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."

Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", modifica específicamente los artículos 24 encargo y 29 concursos de la Ley 909 de 2004, y el literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 en lo relacionado con la profesionalización del servidor público.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Planear de manera integral la provisión del talento humano de la E.S.E. Hospital Santa Mónica de Dosquebradas para la vigencia 2026, mediante la identificación de las vacantes existentes y la previsión de las necesidades futuras de personal, garantizando el cumplimiento del principio de mérito y la continuidad del servicio público de salud.

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

2.2 Objetivos específicos

- Identificar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal.
- Definir las estrategias de provisión de los empleos vacantes conforme a la normatividad vigente.
- Prever las necesidades de talento humano derivadas de retiros por pensión y otras situaciones administrativas.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Garantizar la actualización oportuna de la Oferta Pública de Empleos de Carrera ante la CNSC.

3. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano 2026 se articula con las políticas del MIPG, especialmente con la Dimensión de Talento Humano, integrándose al Plan de Acción Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018.

4. DIAGNOSTICO

El Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos 2026 se elabora a partir del diagnóstico de la planta actual:

4.1 Situación de la planta de empleos de carácter permanente actual

La actual planta de la ESE Hospital Santa Mónica ha sido modificada mediante: Acuerdo No 19 del 18 de noviembre de 2020 “POR MEDIO DEL CUAL SE SUPRIMEN DOS CARGOS, Y SE CREA UNO EN LA PLANTA DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARÁCTER PERMANENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MONICA DE DOSQUEBRADAS”. Acuerdo No. 018 “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO Y EL CARGO DE JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

DISCIPLINARIO INTERNO CON FUNCIONES DE INSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MONICA”

Acuerdo 20 del 27 de diciembre de 2024. “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA PLANTA DE EMPLEOS DE CARACTER PERMANENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MONICA DE DOSQUEBRADAS RISARALDA.”

De acuerdo a lo anterior la institución cuenta con la siguiente planta de empleos de carácter permanente, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por un total de (79) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO		HORAS DIARIAS	NIVEL	GRADO	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
EMPLEOS DE CARÁCTER	GERENTE	8	DIRECTIVO	01	085	1
	ASESOR DE CONTROL INTERNO	8	ASESOR	01	105	1
	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	8	DIRECTIVO	16	090	1
	SUBGERENTE ASISTENCIAL	8	DIRECITVO	16	090	1
	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	8	JEFE DE OFICINA	01	006	1
	JEFE DE OFICINA JURIDICA	8	JEFE DE OFICINA	05	115	1
	TESORERO GENERAL	8	PROFESIONAL	11	201	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	8	PROFESIONAL	11	219	1
	MÉDICO GENERAL	8	PROFESIONAL	19	211	11

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO		HORAS DIARIAS	NIVEL	GRADO	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
	MÉDICO GENERAL	4	PROFESIONAL	19	211	5
	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MÉDICA)	8	PROFESIONAL	19	217	1
	ODONTÓLOGO	8	PROFESIONAL	17	214	1
	ODONTÓLOGO	4	PROFESIONAL	17	214	3
	ENFERMERO	8	PROFESIONAL	13	243	5
	PROFESIONAL RSITARIO ÁREA SALUD (BACTERIOLOGÍA)	4	PROFESIONAL	12	237	1

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

PROFESIONAL (FACTURACIÓN)	UNIVERSITARIO	8	PROFESIONAL	11	219	1
PROFESIONAL (TRABAJO SOCIAL)	UNIVERSITARIO	8	PROFESIONAL	09	219	1
TÉCNICO (IMAGENOLOGIA)	A SALUD	8	TÉCNICO	10	323	1
TÉCNICO OPERATIVO (SISTEMAS DE INFORMACIÓN)		8	TÉCNICO	11	314	1
TÉCNICO OPERATIVO (RECURSOS HUMANOS)	OPERATIVO	8	TÉCNICO	09	314	2
COMPRAS E INVENTARIOS)						
AUXILIAR (GERENCIA)	ADMINISTRATIVO	8	ASISTENCIAL	11	407	3
AUXILIAR (TESORERÍA)	ADMINISTRATIVO	8	ASISTENCIAL	12	407	1
AUXILIAR (CAJEROS)	ADMINISTRATIVO	8	ASISTENCIAL	10	407	1
AUXILIAR ENFERMERÍA	AREA SALUD	8	ASISTENCIAL	19	412	30
AUXILIAR (CONSULTORIO DENTAL)	AREA SALUD	8	ASISTENCIAL	15	412	1
AUXILIAR GENERALES	SERVICIOS	8	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	470	1
OPERARIO (MANTENIMIENTO)		8	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	487	1
TOTAL						79

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

3.1.1. Tipos de vinculación planta de empleos de carácter permanente

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	CLASIFICACION DEL CARGO
DIRECTIVO	1	PERIODO FIJO (4 AÑOS)
ASESOR	1	PERIODO FIJO (4 AÑOS)
DIRECTIVO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
JEFE DE OFICINA	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
PROFESIONAL	28	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICINA)	1	PERÍODO FIJO (1 AÑO)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TESORERÍA, TALENTO HUMANO, CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO)	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
TÉCNICO	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
ASISTENCIAL	36	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO MANTENIMIENTO	1	TRABAJADOR OFICIAL
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1	TRABAJADOR OFICIAL
TOTAL, PLANTA DE PERSONAL	79	

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

3.1.2. Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa

TIPO DE VACANTE	TIPO DE EMPLEO	CARGO	ASIGNACIÓN HORARIA	No DE CARGOS	CODIGO	GRADO
VACANTES DEFINITIVAS	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO DENTAL)	192	1	412	15
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	192	23	412	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENFERMERA	192	1	243	13
	CARRERA ADMINISTRATIVA	MEDICO GENERAL	192	4	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	MEDICO GENERAL	96	3	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ODONTÓLOGO	96	2	214	17
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FACTURACION	192	1	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO ÁREA SALUD (RADIOLOGÍA E IMÁGENES DIAGNÓSTICAS)	192	1	323	10
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GERENCIA	192	1	407	11
TOTAL, CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA				36		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENFERMERO	192	1	243	13
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO (TESORERIA)	176	1	407	12
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	176	1	412	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	MEDICO GENERAL	96	1	211	19
TOTAL, CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL				4		

Para la elaboración de este plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

- ✓ **Vacantes definitivas:** Se consideran vacantes definitivas aquellos empleos que se encuentran desprovistos de manera permanente por las causales establecidas en el Decreto 1083 de 2015. La entidad

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

realizará el reporte y actualización permanente de estas vacantes en el aplicativo SIMO de la CNSC.

- ✓ **Vacantes temporales:** Corresponden a los empleos cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que implican separación temporal del cargo. Estas vacantes serán provistas conforme a la normatividad vigente, privilegiando la figura del encargo.

3.1.3 Oferta pública de empleos de carrera

Una vez verificada la oferta de empleo publica de carrera ante la Comisión Nacional del servicio civil, se estableció el reporte por parte de la entidad de los siguientes cargos:

Entidad	Identificación orden empleo	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total, de Vacantes
89141166 3 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138473	211	MEDICO GENERAL	19	COORDINAR Y CONTROLAR LOS SERVICIOS DE CONSULTA MEDICA PREVENTIVA, DIAGNOSTICA, DE TRATAMIENTO Y DE REHABILITACION DE MANERA GENERAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS PACIENTES, SEGUN LAS GUIAS, PROCESOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.	2
89141166 3 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138472	214	ODONTOLOGO	17	COORDINAR Y CONTROLAR LOS SERVICIOS DE CONSULTA ODONTOLOGICA PREVENTIVA, DIAGNOSTICA, DE TRATAMIENTO Y DE REHABILITACION DE MANERA GENERAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS	2

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

					PACIENTES, SEGUN LAS GUIAS, PROCESOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.	
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138470	412	AUXILIAR AREASALUD	15	REALIZAR LABORES ASISTENCIALES EN PROCEDIMIENTOS DE ODONTOLOGIA, CON EL FIN DE PRESTAR UN MEJOR SERVICIO A LA COMUNIDAD EN GENERAL CUMPLIENDO CON NORMAS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA INSTITUCION.	1

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

Entidad	Identificador del empleo	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total, de Vacantes
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138378	412	AUXILIAR AREA SALUD	19	EJECUTAR ACCIONES DE APOYO EN EL PROCESO DE ATENCION DE ENFERMERIA CON EL FIN DE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS TRAZADOS POR LA INSTITUCION EN LA ATENCION EL PACIENTE. SEGUN LAS GUIAS, PROCESOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.	17
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138485	243	ENFERME RO	13	SUPERVISAR Y CONTROLAR LA PLANEACION, EJECUCION Y EVALUACION DEL PROCESO DE ATENCION DE ENFERMERIA, CON EL FINDE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS TRAZADOS POR LA INSTITUCION EN LA ATENCION EL PACIENTE. SEGUN LAS GUIAS, PROCESOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.	1
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138471	219	PROFESI ONAL UNIVERSI TARIO	11	COORDINAR Y CONTROLAR EL PROCESO DE FACTURACION EN LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCION TENIENDO EN CUENTA CONDICIONES DE CONTRATACION, NORMATIVIDAD Y	1

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

					PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS, CON EL FIN DE CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA ENTIDAD.	
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138482	211	MEDICO GENERA L	19	COORDINAR Y CONTROLAR LOS SERVICIOS DE CONSULTA MEDICA PREVENTIVA, DIAGNOSTICA, DE TRATAMIENTO Y DE REHABILITACION DE MANERA GENERAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS PACIENTES, SEGUN LAS GUIAS, PROCESOS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.	2
891411663 -E.S.E. HOSPITAL SANTA MÓNICA	138369	323	TECNICO AREA SALUD	10	REALIZAR LOS ESTUDIOS Y PROCEDIMIENTOS PROPIOS EN IMAGENES DIAGNOSTICAS QUE SE REQUIERAN AL INTERIOR DE LA E.S.E. APLICANDO LAS NORMAS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS VIGENTES.	1

Se evidencia que se han reportado 34 cargos, por lo tanto, la oferta pública de empleos de carrera debe ser ajustada ante la CNSC, para lo cual se solicitarán los permisos para la modificación y ajuste a la realidad actual de la Institución, para lo cual se deberá reportar en la actual vigencia la siguiente estructura:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
ASISTENCIAL	2	24
PROFESIONAL	4	9
TÉCNICO	1	1
TOTAL	7	34

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

Información al 30 de enero de 2025

En la siguiente tabla se muestra el resumen de vacantes por estado de provisión al 31 de diciembre de 2025

• RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN

ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	26
EN PROVISIONALIDAD	10
TOTAL	36

4.2. Situación de la planta de empleos de carácter temporal actual

Siguiendo los lineamientos del Decreto Nacional No 1376 de 2014, en el año 2018, se elaboró el estudio técnico y financiero, en el cual se evidencia la necesidad de crear sesenta y siete (67) cargos para el área asistencial de la entidad, distribuidos de la siguiente manera:

CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	412	19	17
TECNICO AREA SALUD (RADIOLOGIA E IMAGENES DIAGNOSTICAS)	323	10	2
AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	412	15	4
TECNICO AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	323	8	0
ODONTOLOGO	214	17	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGIA)	237	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	219	9	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA RESPIRATORIA)	219	9	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA FISICA)	219	9	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PSICOLOGIA)	219	9	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (INSTRUMENTACION QUIRURGICA)	219	9	2
MEDICO	211	19	5
ENFERMERO	243	13	4

Mediante Acuerdo No. 21 del 21 de diciembre de 2018 se aprobó e implementó

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

la planta de empleos de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica para la vigencia 2019, se priorizó la creación de una planta de empleos de carácter temporal de setenta y siete (77) cargos misionales correspondientes a ocho (8) auxiliares área salud (odontología), dos (2) técnicos área salud (radiología e imágenes diagnósticas, sesenta y un (61) auxiliar área salud (enfermería, y cuatro (4) auxiliares área salud (laboratorio) entre el 01 de febrero y hasta el 31 de diciembre de 2019. Además de nombrar dentro de la planta temporal los dos (2) cargos de auxiliar área salud (enfermería) a partir del 01 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019

Una vez surtido el proceso de selección, sólo diecinueve (19) aspirantes superaron todas las etapas y fueron nombrados dentro de la planta de empleos de carácter temporal así:

- Dos (2) cargos de auxiliar área salud (enfermería) a partir del 01 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019 y que venían del proceso surtido en el año 2018.
- Tres (3) cargos de auxiliar área salud (enfermería) a partir del 01 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2019, de acuerdo a la lista de elegibles de la comisión nacional del servicio civil - CNSC
- Cuatro (4) cargos auxiliar área salud (odontología),
- Un (1) técnico área salud (radiología e imágenes diagnósticas),
- Nueve (09) auxiliar área salud (enfermería), a partir del 02 de julio y hasta el 31 de diciembre de 2019, una vez superadas todas las etapas del proceso de selección.

De los 19 funcionarios nombrados en la planta temporal al 31 de diciembre de 2022, han renunciado 9 funcionarios, quedando la planta para la vigencia 2024 con 10 cargos.

Que mediante Acuerdo No 019 del 19 de diciembre de 2023, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, aprobó e implementó la planta de empleos de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, para la vigencia 2024 en los cargos que vienen siendo ocupados por las personas que presentaron y aprobaron el concurso de la planta de empleos de carácter temporal de la vigencia 2018 y 2019, y que se desempeñaron satisfactoriamente en la ejecución de las actividades durante la vigencia 2020,

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

2021, 2022 y 2023 y así hacer parte de la planta de empleos de carácter temporal aprobada para la vigencia 2024.

Que mediante Acuerdo No 022 del 27 de diciembre de 2024, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, aprobó e implementó la planta de empleos de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, para la vigencia 2025 en los cargos que vienen siendo ocupados por las personas que presentaron y aprobaron el concurso de la planta de empleos de carácter temporal de la vigencia 2018 y 2019, y que se desempeñaron satisfactoriamente en la ejecución de las actividades durante la vigencia 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, y 2025 y así hacer parte de la planta de empleos de carácter temporal aprobada para la vigencia 2026:

Se continua con la Planta de Empleos de Carácter Temporal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, para la vigencia 2026 en los siguientes cargos que vienen siendo ocupados por personas que presentaron y aprobaron el concurso de la planta de empleos de carácter temporal y que se desempeñaron satisfactoriamente en la ejecución de las actividades durante la vigencia 2025.

La ESE HOSPITAL SANTA MONICA DOSQUEBRADAS, debe dar cumplimiento a la Circular Externa 012 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el sentido de registrar y/o actualizar la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera de su planta de personal, validándola con la información de los respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, y con la normatividad vigente; en el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera ode libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

Las vacantes definitivas de los empleos temporales serán provistas siguiendo el orden señalado en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Santa Mónica, proyectará durante los primeros días hábiles del año los cargos vacantes y deberá actualizar el plan cada vez que ocurra una vacante definitiva, por cualquier motivo que pueda generarse de conformidad con lo establecido la Ley 909 de 2004 en lo referente a la provisión de empleos de carrera, libre nombramiento y remoción y periodo fijo. En atención a la naturaleza misional de la E.S.E. Hospital Santa Mónica, se priorizará en 2026 la provisión de cargos asistenciales directamente relacionados con la prestación del servicio de salud, garantizando continuidad, oportunidad y calidad en la atención. Para 2026 se exige enfoque diferencial en servicios esenciales de salud.

Por su parte, la planta de empleos de carácter temporal es provista siguiendo en estricto orden los pasos descritos por el Decreto 1083 de 2015, y deberá ser actualizada cada que se genere una novedad en la misma.

5.1. Metodología de provisión a corto plazo:

Para la vigencia 2025, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019.

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

5.1.1. 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 periódicamente las vacantes que resulten por alguna de las causales establecidas en la Ley, la provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente y a lo establecido en el procedimiento 26L925 - P02 “SELECCIÓN DE PERSONAL”.

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 a lo establecido en la ley 909 de 2004.

5.1.2. 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 artículo 2.2.5.9.2 del Decreto único reglamentario 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.
- 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.

En cuanto a los traslados internos en la E.S.E., estos se deberán a dos factores

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un acto administrativo de ubicación por parte del Gerente.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo

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

a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y promoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

d) 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.

5.1.4. 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 y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

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 la entidad, solo es viable prever las circunstancias consagradas en lo relativo a pensión de jubilación y edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la E.S.E. Hospital Santa Mónica realiza el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, con el propósito de establecer con la debida previsión los retiros que puedan presentarse por alguna de las situaciones administrativas descritas en la Ley 909 de 2004.

5.1.4.1. Identificación de funcionarios próximos a pensionarse o prepensionados

Los prepensionados son aquellas personas que les falta 3 años para la edad de pensión (57 años mujeres, 62 años hombres), Según la Ley 790 de 2002 tiene calidad de prepensionados el servidor público próximo a pensionarse al cual le faltentres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, lo anterior teniendo en cuenta la edad de pensión en nuestro país, que para el caso de mujeres es de (57) años y los hombres (62) años.

RANGOS DE EDAD DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PLANTA PERMANENTE AL 31 DE ENERO DE 2026

RANGO EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
24-33	7	1	8
34-43	1	3	4
44-53	7	4	11
54-63	13	5	18
64-70	2	1	3
TOTAL	30	14	44

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

De acuerdo a la anterior tabla se puede evidenciar que de los 44 funcionarios de la planta fija de la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA; (21) funcionarios se encuentran en el rango de prepensionados y con derecho a obtener su pensión de vejez.

- La siguiente es la relación de los funcionarios cuya condición permite estimar que se encontrarían próximos a pensionarse. La información que se presenta corresponde a la proyección realizada al 31 de enero de 2025 en la planta de empleos de carácter permanente.

Mujeres:

EMPRESA	GENERO	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	HORAS	TIPO VINCULACIÓN	AÑOS DE SERVICIO	FECHA INGRESO	EDAD
PLANTA FIJA	F	CARDONA OSORIO MARIA ARMIDA	ENFERMERO	8	CARRERA ADMTVA.	33	23-09-1991	65.5
PLANTA FIJA	F	GONZALEZ LOPEZ LADY ESTELLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO FACTURACIÓN	8	CARRERA ADMTVA.	28	14-02-1997	58.2
PLANTA FIJA	F	GONZALEZ MORENO GLORIA MARIA	MEDICO GENERAL	8	CARRERA ADMTVA.	28	07-01-1997	55.1
PLANTA FIJA	F	HOYOS ESTRADA CONSTANZA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	8	TRABAJADOR OFICIAL	15	01-08-2009	54.0
PLANTA FIJA	F	LOPEZ VASQUEZ ALBA LUCIA	AUXILIAR AREA SALUD ENFERMERIA	8	CARRERA ADMTVA.	28	07-01-1997	55.1
PLANTA FIJA	F	MARMOLEJO TASCON GLORIA CENAIDA	ODONTOLOGO	4	CARRERA ADMTVA.	35	01-02-1990	62.4
PLANTA FIJA	F	MESA RODRIGUEZ MARTHA INES	AUXILIAR AREA SALUD ENFERMERIA	8	CARRERA ADMTVA.	41	01-06-1984	63.3

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

PLANTA FIJA	F	MILLAN GAVIRIA LUZ ELENA	MEDICO GENERAL	8	CARRERA ADMTVA.	28	02-01-1997	65.7
PLANTA FIJA	F	ORDÓÑEZ LOPEZ LUZ ADRIANA	ENFERMERO	8	CARRERA ADMTVA.	29	27-06-1996	58.4
PLANTA FIJA	F	PEREZ ARANGO GLORIA CONSUELO	ENFERMERO	8	CARRERA ADMTVA.	29	30-04-1996	63.8
PLANTA FIJA	F	PEREZ PEREZ ROSELIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO FACTURACIÓN	8	CARRERA ADMTVA.	28	21-03-1997	55.9
PLANTA FIJA	F	RAMIREZ MOSQUERA ANA DOLORES	AUXILIAR AREA SALUD ENFERMERÍA	8	CARRERA ADMTVA.	31	02-11-1993	63.2
PLANTA FIJA	F	RENDÓN TORRES LINA BEATRIZ	ODONTOLOGO	8	CARRERA ADMTVA.	28	15-07-1997	56.1
PLANTA FIJA	F	SALCEDO RIVERA PATRICIA ELENA	MEDICO GENERAL	8	CARRERA ADMTVA.	28	02-01-1997	58.9
PLANTA FIJA	F	OLGA PIEDAD TAMAYO NARANJO	TÉCNICO OPERATIVO COMPRA SE INVENTARIOS	8	CARRERA ADMTVA.	42	14-07-1983	63.9

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

HOMBRES

EMPRESA	GENERO	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	HORAS	TIPO VINCULACIÓN	AÑOS DE SERVICIO	FECHA INGRESO	EDAD
PLANTA FIJA	M	ARENAS ROJAS LUIS CARLOS	MEDICO GENERAL	8	PROVISIONAL	11	23-01-2014	61.4
PLANTA FIJA	M	BERNAL ARAGON JUAN GUILLERMO	MEDICO GENERAL	4	CARRERA ADMTVA.	28	03-03-1997	61.3
PLANTA FIJA	M	CORREA ARBELAEZ JUAN CARLOS	MEDICO GENERAL	8	PROVISIONALIDAD	5	03-07-2020	62.3
PLANTA FIJA	M	ECHEVERRY ROCHE GUSTAVO DE JESUS	MEDICO GENERAL	8	CARRERA ADMTVA.	28	07-01-1997	60.2
PLANTA FIJA	M	GAVIRIA OSORIO JOSE ALVARO	MEDICO GENERAL	8	CARRERA ADMTVA.	28	07-01-1997	60.2
PLANTA FIJA	M	OSORIO VALENCIA DIEGO ANTONIO	OPERARIO MANTENIMIENTO	8	TRABAJADOR OFICIAL	36	25-04-1989	65.0

De acuerdo con lo anterior, a la fecha se identificaron (21) funcionarios en situación de prepensionados, próximos a pensionarse, o con cumplimiento de requisitos; de los cuales existen (13) mujeres que cuentan con la edad de 57 años y más de 1.300 semanas que pueden optar por una pensión de vejez y (6) en calidad de prepensionados. En cuanto a los hombres cuatro (4) cumplen con los requisitos para acceder a una pensión de vejez y cuatro (4) se encuentran en el rango de prepensionados.

Para la vigencia 2026, la E.S.E. evaluará la permanencia de la planta temporal conforme a la disponibilidad presupuestal, la demanda de servicios y los resultados obtenidos en continuidad asistencial durante la vigencia 2025.

6. PLAN DE PREVISIÓN POR RETIROS PENSIONALES – VIGENCIA 2026

Teniendo en cuenta el análisis de la edad y tiempo de servicio de los servidores públicos de la planta permanente, la E.S.E. Hospital Santa Mónica de Dosquebradas identifica un número significativo de funcionarios en condición de prepensionados o próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Para la vigencia 2026, la entidad implementará acciones de previsión orientadas a anticipar la provisión de los cargos que podrían quedar vacantes por retiro pensional,

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

priorizando aquellos de carácter asistencial, con el fin de garantizar la continuidad y calidad en la prestación del servicio de salud.

7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

- ✓ La provisión de los empleos vacantes para la vigencia 2026 se realizará mediante:
- ✓ Concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Encargo a servidores de carrera administrativa.
- ✓ Nombramiento provisional, de manera excepcional.
- ✓ Traslados, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Se priorizará la provisión de cargos asistenciales críticos como médicos, enfermeros y auxiliares de enfermería.

8. PLANTA DE EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL

La entidad evaluará la continuidad de la planta de empleos de carácter temporal para la vigencia 2026, teniendo en cuenta la demanda de servicios de salud, la disponibilidad presupuestal y los resultados obtenidos durante la vigencia 2025.

9. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ASOCIADOS A LA NO PROVISIÓN DE VACANTES

La no provisión oportuna de las vacantes puede generar riesgos asociados a la sobrecarga laboral, afectación en la calidad del servicio, incumplimiento de metas institucionales y riesgos jurídicos. La entidad adoptará medidas preventivas para mitigar estos riesgos.

10. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano será objeto de seguimiento permanente por parte de la Oficina de Talento Humano y se actualizará

	TÍTULO PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 005
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 30/01/2026

cada vez que se presenten novedades en la planta de personal.

11. AJUSTE OBLIGATORIO DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS – SIMO

Actividad	Responsable	Fecha 2026
Actualización vacantes SIMO	Talento Humano	Enero
Ajuste OPEC CNSC	Gerencia / TH	Febrero
Solicitud concurso	Gerencia	I semestre

12. BIBLIOGRAFÍA

Título 4 del instructivo denominado “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en febrero de 2012.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Comisión Nacional del Servicio Civil. Circular Externa No. 012 de 2020. Lineamientos para el registro y actualización de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO.

DOCUMENTO ORIGINAL APROBADO POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

	NOMBRE ACTIVIDADES PLANES INSTITUCIONALES		CÓDIGO 02D202 - F12		
			VERSIÓN 2.0		
	TIPO DOCUMENTO FORMATO	ÁREA RESPONSABLE GERENCIA		FECHA DE VIGENCIA 13/12/2024	
ÁREA RESPONSABLE	RECURSO HUMANO				
NOMBRE PLAN INSTITUCIONAL	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO				
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	INDICADOR	
Acompañar el proceso de formalización laboral de la planta de empleos de carácter temporal	PROF. UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	7/01/2026	31/05/2026	Estudio técnico actualizado	
Solicitar los recursos presupuestales para el concurso interno de la E.S.E., para la Planta de empleos de carácter temporal	PROF. UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	2/03/2026	31/03/2026	Solicitar Recursos	
Realizar, y hacer seguimiento a la ejecución del concurso de la planta de empleos de carácter temporal para así cumplir con el proyecto de formalización laboral de la E.S.E.	PROF. UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO	1/04/2026	31/04/2026	Concurso	