

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 1 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



ENERO DE 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 2 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVOS	6
4.1. Objetivo General	6
4.1. Objetivos Específicos	7
5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	7
5.1. Marco Legal	7
5.2 Marco Conceptual	8
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO	10
6.1.PROCESO DE SELECCIÓN.....	10
6.2.PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL.....	12
6.3.PROCESO DE SELECCIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	13
6.4.LEY 1960 DE 2019 DE ASCENSO: Concursos cerrados al interior de la institución	14
6.5.PROCESO DE SELECCIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	14
6.6.CONDICIONES PARA LA MOVILIDAD LABORAL	15
6.7.CONDICIONES DE PERMANENCIA	15
6.8.CONDICIONES PARA EL RETIRO.....	16
6.9.METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS A MEDIANO PLAZO	17
6.10. REPORTE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV).....	17
7. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES INSTITUCIONAL.....	18
8. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	18
8.1.CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO	19
8.2.ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	21
8.3.DESCRIPCIÓN DE VACANTES DEFINITIVA (CARGOS PARA CONCURSO DE EMPLEO PÚBLICO)	21
8.4.SEGUIIMIENTO REALIZADO AL PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	22

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 3 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

9. PROYECCIÓN DE NECESIDADES 2026	25
10. PROYECCIÓN DE POSIBLES VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN	25
11. GESTIÓN DE PLAZAS DE MÉDICOS EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO.....	26
12. PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	27
13. COMPONENTE DEL PESONAL TERCERIZADO	29
14. PROGRAMACIÓN DEL PLAN.....	33
15. INDICADORES.....	34
16. RESPONSABLES DEL PLAN.....	35
17. CONCLUSIONES	35
18. BIBLIOGRAFÍA.....	37

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 4 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ para la vigencia 2026 se constituye como un instrumento de planeación operativa, orientado a identificar, programar y gestionar la provisión de los empleos vacantes definitivos y temporales de la entidad, con el fin de garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.

Este plan se formula en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 de 2018 y los Lineamientos para la Elaboración del Plan Anual de Vacantes expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, particularmente lo dispuesto en su Capítulo 4, el cual define el Plan de Vacantes como un instrumento independiente, de carácter anual y operativo, derivado del Plan anual de vacantes del Talento Humano.

El Plan Anual de Vacantes permite a la entidad anticipar y gestionar de manera organizada los movimientos de personal asociados a vacancias definitivas, situaciones administrativas, licencias, retiros por jubilación, finalización de periodos de Servicio Social Obligatorio y demás eventos que impactan la disponibilidad del talento humano, estableciendo estrategias claras para su provisión mediante encargos, nombramientos provisionales, procesos de selección por mérito u otras modalidades permitidas por la normatividad vigente.

Así mismo, este instrumento fortalece la toma de decisiones en materia de gestión del empleo público, contribuye al cumplimiento de los principios de eficiencia, mérito, transparencia y legalidad, y se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, sirviendo como insumo para el seguimiento institucional, el control interno y la evaluación del desempeño de la gestión del talento humano.

La implementación del presente Plan Anual de Vacantes busca asegurar que la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ cuente, durante la vigencia 2026, con el personal necesario, idóneo y oportunamente vinculado, minimizando riesgos operativos, administrativos y jurídicos, y garantizando la continuidad y calidad del servicio público de salud a la población usuaria.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 5 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

2. JUSTIFICACIÓN

La adecuada gestión de los empleos vacantes constituye un elemento crítico para garantizar la continuidad operativa, la oportunidad en la prestación de los servicios de salud y el cumplimiento de las funciones misionales de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. En este contexto, el Plan Anual de Vacantes se consolida como un instrumento fundamental de planeación operativa que permite organizar, priorizar y gestionar de manera eficiente la provisión de los cargos vacantes definitivos y temporales durante la vigencia 2026.

La formulación del presente plan responde a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 de 2018 y los Lineamientos para la Elaboración del Plan Anual de Vacantes expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, particularmente en su Capítulo 4, el cual establece la obligatoriedad de contar con un instrumento independiente que permita a las entidades públicas planificar la provisión de los empleos vacantes con criterios de mérito, legalidad, eficiencia y transparencia.

Este plan se justifica en la necesidad de anticipar y gestionar oportunamente las vacancias que se generan por múltiples causas, tales como retiros definitivos, jubilaciones, licencias, situaciones administrativas, finalización de periodos de Servicio Social Obligatorio y demás eventos que impactan la disponibilidad del talento humano, evitando afectaciones en la prestación del servicio, sobrecargas laborales, riesgos jurídicos y brechas en la atención a los usuarios.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes permite fortalecer la articulación entre la planeación del talento humano y la planeación institucional, al derivarse directamente del Plan anual de vacantes del Talento Humano, y se integra al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como una herramienta de apoyo para la toma de decisiones gerenciales, el control interno, el seguimiento institucional y la mejora continua de la gestión del empleo público.

En consecuencia, la implementación del Plan Anual de Vacantes 2026 contribuye a asegurar que la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ cuente con personal suficiente, idóneo y oportunamente vinculado, minimizando los riesgos administrativos y operativos asociados a las vacancias, y garantizando la continuidad, calidad y seguridad en la prestación del servicio público de salud a la población del municipio de Mistrató y su área de influencia.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 6 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

3. ALCANCE

El Plan anual de vacantes de Talento Humano y de vacantes 2026 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ abarca la identificación, análisis, proyección y formulación de estrategias para cubrir las necesidades de recurso humano requeridas para garantizar la prestación de los servicios de salud de manera continua, segura y con calidad, en todos los niveles y procesos de la institución.

Este plan aplica a todo el personal vinculado al hospital, incluyendo:

- Servidores públicos de planta (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción).
- Personal en formación (prácticas académicas o en servicio social obligatorio).
- Reemplazos temporales y provisionales por situaciones administrativas (vacaciones, licencias, comisiones, encargos).
- Talento humano que ingrese o se retire durante la vigencia del plan.

El documento tiene cobertura institucional en todos los servicios y áreas del hospital, y contempla los factores misionales, asistenciales, administrativos, financieros, legales y operativos que afectan la dinámica de personal.

Adicionalmente, se constituye en el insumo técnico para la toma de decisiones relacionadas con:

- El Plan Anual de Vacantes.
- La distribución y redistribución de planta.
- La contratación de personal temporal.
- Los procesos de selección.
- La evaluación de suficiencia de personal.
- La proyección presupuestal en recurso humano.

El alcance del presente plan se limita a la vigencia 2026, pero se proyecta dentro del marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028, y será revisado anualmente para su actualización conforme a las necesidades institucionales y directrices normativas.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Establecer una proyección técnica y estratégica de las necesidades de talento humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ para la vigencia 2026, que

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 7 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

permita garantizar la suficiencia, idoneidad, disponibilidad y sostenibilidad del recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones misionales, en armonía con su planeación institucional, normativa vigente y principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4.1. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano
- Analizar las condiciones actuales de la planta de personal y la dinámica de vinculación, incluyendo factores como vacancias, retiros, reemplazos temporales y proyecciones de retiro forzoso o voluntario.
- Establecer estrategias de provisión, asignación y optimización del talento humano.
- Proyectar los requerimientos presupuestales asociados a la ejecución del plan
- Servir de insumo para el diseño del Plan Anual de Vacantes, el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Apoyar la toma de decisiones en la creación, modificación o supresión de cargos, y en la gestión estratégica del empleo público en el marco de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Contribuir al fortalecimiento institucional y al mejoramiento continuo, garantizando que el hospital cuente con personal competente, suficiente y comprometido con la calidad en la atención en salud.

5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

5.1. Marco Legal

La elaboración del Plan anual de vacantes de Talento Humano 2026 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual regula la gestión del empleo público, la planeación del talento humano en el sector salud, y las obligaciones de las entidades públicas en materia de gestión institucional:

- **Constitución Política de Colombia (Art. 209):** Establece que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, moralidad y publicidad.
- **Ley 909 de 2004:** Regula la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo la previsión del talento humano como parte integral del sistema de gestión del talento.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que regula los instrumentos de planeación de talento humano, incluyendo

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 8 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

el Plan anual de vacantes.

- **Decreto 648 de 2017:** Define las competencias funcionales y organizacionales para el diseño de las plantas de personal, y establece directrices sobre la organización de las entidades estatales.
- **Decreto 612 de 2018:** Reglamenta la articulación de los instrumentos de planeación institucional bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), e impone la obligatoriedad de formular y publicar el Plan anual de vacantes de Recursos Humanos.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Hospital.
- Manual Institucional de Talento Humano.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

5.2 Marco Conceptual

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 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 los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

- CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES (DECRETO 1083 DE 2015. CAPÍTULO 2. FUNCIONES DE LOS EMPLEOS SEGÚN EL NIVEL JERÁRQUICO)

En el Decreto 1083 de 2015, 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 nacional y territorial se encuentran señalados y clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **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 proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- **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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 9 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **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.
- **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.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015)

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la Inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 10 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

(Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004) OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación bimestral de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, encargos, comisiones, por pensión, por invalidez, licencias, incapacidades, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 003 del 11 de junio de 2014.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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.

Considerando que la Comisión Nacional del Servicio Civil, aún no ha iniciado el proceso de concurso para la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, la provisión

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 11 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

de personal en cargos de carrera en vacancia definitiva, se realizará así:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos que administra la subgerente administrativa y financiera
- Se presentará la vacante en conocimiento del Gerente, para establecer los lineamientos de la provisión.
- Se verificará que no haya lista de elegibles para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la subgerente administrativa y financiera o a quien haga sus veces a la CNSC. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá al estudio de hojas de vida para el nombramiento en provisionalidad en el cargo vacante, mientras surgen listas de elegibles por parte de la CNSC.

La decisión de dar continuidad o terminar los encargos corresponde a una facultad exclusiva del nominador, que debe ser ejercida de acuerdo a las normas que rigen la materia.

El encargo puede terminar, entre otras, por las siguientes causas:

1. Por renuncia al encargo.
2. Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015.
4. Por la pérdida de los derechos de carrera.
5. Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.
7. Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

El nombramiento provisional procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 12 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

constitucionalmente previstos.

El nombramiento provisional refleja la condición precaria del vínculo laboral con la Administración, es una de las categorías de los empleados del Estado y solo procede cuando en la planta de personal no haya empleado de carrera que reúna los requisitos para ser encargado.

Corresponde a la autonomía de la entidad nombrar o declarar la insubsistencia de un provisional, quien debe tener en cuenta que tal y como lo ha manifestado la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, el acto administrativo por el que se declara la insubsistencia del nombramiento debe ser motivado, tal como lo establece el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 y la Corte Constitucional en la Sentencia SU 917 de 2010

6.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL

- El artículo 21 de la Ley 909 de 2004, expresa “El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos”.
- La Comisión Nacional del Servicio Civil, en Circular 005 de 2014, para la provisión de estos empleos fijó el siguiente orden:
 - Listas de Elegibles vigentes que administre la CNSC, previa autorización otorgada por ésta, cuya solicitud se tramitará siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.
 - Ante la ausencia de listas de elegibles declarada por la CNSC, la entidad deberá dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el empleo y trabajen en la misma entidad.
 - Garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad con suficiente anticipación. Tal procedimiento debe tener en cuenta los factores objetivos señalados en la Sentencia C-288 de 2014.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió la Circular 005 del 18 de septiembre de 2014, (anexo 2) donde expone los criterios para la provisión de Empleos Temporales,

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 13 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

teniendo en cuenta lo dispuesto en la Sentencia C-288 de 2014 de la Corte Constitucional.

6.3. PROCESO DE SELECCIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si no es posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 14 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

6.4. LEY 1960 DE 2019 DE ASCENSO: Concursos cerrados al interior de la institución

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

6.5. PROCESO DE SELECCIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción (al ser cargos de confianza y manejo), serán provistos por nombramiento ordinario, previo el

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 15 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley y se aplica el proceso de selección establecido.

6.6. CONDICIONES PARA LA MOVILIDAD LABORAL

De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso.

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Se considera que existe traslado cuando la gerencia de la E.S.E. hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio, Dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial

6.7. CONDICIONES DE PERMANENCIA

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de 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 realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública 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

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 16 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.

- c. **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. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

6.8. CONDICIONES PARA EL 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.

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 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- 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;
- Declarado inexequible
- Por renuncia regularmente aceptada;
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- Por invalidez absoluta;
- Por edad de retiro forzoso;
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 17 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

1. Por orden o decisión judicial;
2. Por supresión del empleo;
3. Por muerte;
4. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro del servicio, para la entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los ítems e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y g) Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la institución se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a este hecho.

6.9. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles o algunas de las causales de los literales a y c del numeral 5.1.1.2 de este documento o encargo, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario se procederá como lo señala el numeral anterior, hasta tanto se provea por el sistema legalmente previsto en propiedad.

6.10. REPORTE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)

El reporte del Plan Anual de Vacantes (PAV) se realiza anualmente, con corte al 31 de diciembre, y las entidades deben remitirlo a [Función Pública](#) y CNSC para su consolidación, siendo el plazo general alrededor de mayo, a través del enlace creado por esa entidad cada año, para informar sobre los empleos de carrera administrativa disponibles.

Fecha de Reporte:

- **General:** Las entidades deben reportar la información con corte al 31 de diciembre del año anterior. El plazo para la entrega a Función Pública suele ser hacia finales de mayo del año en curso (por ejemplo, para el PAV 2025, se reportó a finales del mes de mayo de 2025).

Página/Plataforma de Reporte:

- **Plataformas Institucionales:** Las entidades deben publicar sus PAV en páginas web como:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861> y puede hacer seguimiento del reporte en la pagina
<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>

La Función Pública ha reiterado que este reporte **no exime** a las entidades del

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 18 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

cumplimiento de otras obligaciones como:

- El reporte de vacantes en el **Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO**, y
- La inscripción o actualización del **Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA**.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el cumplimiento de este reporte debe ser verificado por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad.

7. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES INSTITUCIONAL

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, esto 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.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la institución desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

8. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 19 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_003

Se parte de un análisis de la situación actual del personal, incluyendo:

- Número de servidores vinculados por tipo de vinculación (carrera administrativa, trabajador oficial, libre nombramiento, temporales y provisionales).
- Distribución del personal por procesos: asistencial, administrativo, apoyo y gerencial.
- Identificación de vacantes y situaciones administrativas que generan necesidad de reemplazo.
- Análisis de proyecciones de retiro por edad, pensión o movilidad interna.

8.1. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL VINCULADO

No.	NOMBRE	CEDULA	FECHA DE NACIMIENTO (DD/MM/AA)		GENERO	NIVEL ALCANZADO DE EDUCACIÓN FORMAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO NOMBRAMIENTO	TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD Y EN OTRAS ENTIDADES -EN CONTINUIDAD	
			FECHA	EDAD								FECHA EN QUE INICIA LABORES	AÑOS SERVICIO
1	ALVARO AGUIRRE MONCADA	6403646			MASCULINO	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	09	CARRERA ADMINISTRATIVA	18/10/2012	13
2	LUZ MARINA ALVAREZ CANO	66702249	10/03/1968	57	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO EN SISTEMAS	314	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	30/04/2002	23
3	LUZ STELLA BEDOYA MONTOYA	24790275	16/11/1973	52	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO ADSIMINISTRATIVO	367	01	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/11/2023	2
4	ELIANA CONSTANZA BOTERO LOAIZA	30338423	03/03/1976	49	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD BACTERIOLOGO	237	01	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/10/2001	24
5	MIGUEL ANGEL CAIZALES NARIQUIAZA	18561213	14/05/1972	53	MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/12/1996	29
6	WILMER CAIZALES NARIQUIAZA	10001782	04/12/1973	52	MASCULINO	BACHILLER	BACHILLER	PROMOTOR RURAL	412	01	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/06/1995	30
7	SARA LOURDES CARDONA ALVAREZ	1053782056			FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27/04/2021	4
8	OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA	30339432	18/10/1975	50	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	GERENTE	085	01	PERIODO FIJO	01/04/2024	2
9	MARCELA CORRALES MEDINA	1092913202	10/08/1992	33	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	407	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/02/2020	5
10	ALEXANDRA MILENA ECHEVERRI MORALES	1092911784	29/10/1989	36	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/04/2023	2
11	GIOVANNI GARCIA SANCHEZ	10128034	22/04/1967	58	MASCULINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	MEDICO GENERAL	211	04	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/02/2005	20
12	EDUAR MAURICIO LOPEZ SALDARRIAGA	1087986712	15/08/1986	39	MASCULINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	MEDICO GENERAL	211	04	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/03/2024	2

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 20 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_003

13	MIRIAM LUCIA MAIGARA GUAURABE	25171115	15/01/1974	51	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/12/1999	26
14	OLGA SORAIDA MUNERA GONZALEZ	52496439	01/02/1979	46	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16/06/2016	9
15	LUIS ALBEIRO NENGARABE PALACIO	18561275			MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27/04/2021	4
16	MARYORY OLAYA PEREZ	1033729228	23/12/1990	35	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD ODONTOLOGIA	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/05/2021	5
17	JHON ALBERTO RENDON RAMIREZ	18560798	22/04/1970	55	MARCULINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO OPERATIVO VACUNACION	314	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	05/12/1992	33
18	NANCY RESTREPO CASTAÑO	24686929	17/09/1970	55	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	31/01/1992	33
19	MARIA ALEJANDRA REYES MARIN	1088311476	21/04/1993	32	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ODONTOLOGO	214	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	19/08/2022	3
20	ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ	1144055903	07/09/1992	33	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS	314	02	NOMBREMIENTO PROVISIONAL	16/09/2025	4 MESES
21	TATIANA ANDREA SANCHEZ OSORIO	1088297286	25/02/1992	33	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL DIRECTOR OPERATIVO ENFERMERA	009	03	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	19/08/2025	5 meses
22	GENARO SIAGAMA ENEVIA	10137464			MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD			CARRERA ADMINISTRATIVA	12/07/1990	35
23	LAURA VALENCIA SANCHEZ BETARIZ	1088358030	27/11/1999	26	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	16/06/2025	7 MESES
24	ELENA VERA GRANDEZ	24791792	30/09/1985	40	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	07/11/2025	2 MESES

La planta de personal del Hospital San Vicente de Paul de Mistrató está conformada por un total de 24 servidores públicos, de los cuales 2 corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, 1 a un cargo de período fijo, 13 cargos se encuentran en provisionalidad y 8 pertenecen a la carrera administrativa.

Los cargos que actualmente se encuentran en provisionalidad en el Hospital San Vicente de Paul de Mistrató corresponden a trece (13) servidores públicos, quienes ocupan los siguientes empleos: Luz Estela Bedoya, Técnico Administrativo – Almacenista; Andrea Estefanía Sabogal Díaz, Técnica en Recursos Humanos; Eliana Constanza Botero Loaiza, Profesional Universitario Área de la Salud – Bacterióloga; Sara Lourdes Cardona, Alexandra Milena Echeverri, Olga Soraida Munera, Luis Albeiro Nengarabe y Beatriz Elena Vera Grandez, Auxiliares del Área de la Salud; Marcela Corrales Medina, Auxiliar Administrativo; Maryory Olaya Pérez, Auxiliar del Área de la Salud – Odontología; María Alejandra Reyes, Profesional Odontóloga; y Giovanni García Sánchez y Edward Mauricio López Saldarriaga, Médicos Generales.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 21 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

Del total de funcionarios vinculados al hospital, se evidencia una composición laboral diversificada, tanto en modalidad de vinculación como en perfiles funcionales. Este análisis permite identificar factores clave para la toma de decisiones en planeación del recurso humano:

1. Modalidad de vinculación

- **Carrera administrativa:** La mayoría del personal pertenece a esta modalidad, lo que representa estabilidad institucional y continuidad del conocimiento en los procesos asistenciales y administrativos.
- **Provisionalidad:** Se identifican cargos asistenciales y administrativos ocupados de forma provisional, como auxiliares de enfermería, técnicos administrativos y médicos generales. Esta situación implica necesidad de concursos de méritos o procesos de encargo para asegurar permanencia y evitar riesgos jurídicos.
- **Libre nombramiento y periodo:** Se encuentran en esta condición cargos directivos como Gerencia y Subgerencia, con responsabilidades de liderazgo institucional.

8.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, conforme a la información consolidada, está compuesta por un total de **24 cargos** distribuidos por nivel jerárquico y funcional, como se muestra a continuación:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	1
Cargos de periodo fijo	2
Cargos de Trabajadores en Provisionalidad	13
Cargos de Carrera Administrativa	8
TOTAL, CARGOS	24

8.3. DESCRIPCIÓN DE VACANTES DEFINITIVA (CARGOS PARA CONCURSO DE EMPLEO PÚBLICO)

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Cargo Médico General	2
Cargo Auxiliar Área De La Salud -Enfermería	5
Cargo Técnico Administrativo	2

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 22 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

TOTAL, CARGOS VACANTES PARA CONCURSO	9
--------------------------------------	---

8.4. SEGUIMIENTO REALIZADO AL PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025

Durante la vigencia 2025 se desarrolló el seguimiento correspondiente al Plan Anual de Vacantes, ajustado a los lineamientos institucionales y a la normatividad vigente en materia de provisión de empleo público. Es importante señalar que la suscrita responsable de Talento Humano asumió el cargo el día 16 de septiembre de 2025 motivo por el cual el seguimiento documentado se realiza a partir de dicha fecha, garantizando la continuidad en el proceso y la actualización oportuna de la información institucional.

A continuación, se presenta el detalle del seguimiento ejecutado:

1. Revisión permanente de la planta de personal

Desde el 16 de septiembre se llevó a cabo la revisión exhaustiva del estado actual de la planta de personal, verificando la ocupación de los cargos, la situación administrativa de cada funcionario y las novedades que pudieran generar vacancias definitivas o temporales. Se realizó análisis detallado de las hojas de vida con el fin de identificar funcionarios en condición de pre-pensionados, próximos a cumplir edad de retiro forzoso, o con tiempo acumulado suficiente para acceder a pensión.

2. Actualización bimestral del registro de vacantes

A partir de la fecha de ingreso a la institución, se actualizó de manera rigurosa la base de datos de vacantes, integrando todas las novedades relacionadas con renunciaciones, encargos, licencias, incapacidades, permisos o cualquier cambio en la situación laboral del personal. Estas actualizaciones se realizaron conforme al procedimiento institucional establecido.

3. Gestión de las vacantes generadas

Cada vez que se produjo una vacancia, esta fue reportada a la Oficina de Gestión Administrativa y Financiera y a la Gerencia para determinar la modalidad de provisión más adecuada.

Dentro del proceso se evaluaron:

Existencia de listas de elegibles certificadas por la CNSC.

Posibilidad de realizar encargos a servidores de carrera.

Evaluación de hojas de vida para nombramientos en provisionalidad, en los casos autorizados.

4. Articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Desde septiembre se efectuaron las consultas correspondientes a listas de elegibles, y se emitieron las solicitudes cuando fue necesario verificar disponibilidad para la provisión definitiva.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 23 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

En ausencia de lista, se continuó con los procedimientos establecidos para provisión temporal.

5. Seguimiento a encargos y nombramientos provisionales

Se revisó el estado de los actos administrativos asociados a encargos y provisionalidades, verificando fechas, periodos, requisitos y evaluaciones de desempeño, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad y la continuidad en la prestación del servicio.

6. Actualización del Plan de Previsión del Recurso Humano

El análisis realizado desde la fecha de ingreso permitió actualizar las proyecciones institucionales respecto a posibles vacancias derivadas de retiro forzoso, pensión o renuncias, fortaleciendo la planeación del talento humano para el corto y mediano plazo.

7. Documentación y soporte administrativo

Se garantizaron los procedimientos de archivo, radicación y control de los documentos generados en el proceso, tales como:

Actos administrativos de nombramientos, encargos, prórrogas e insubsistencias.

Reportes a la Gerencia.

Actualización de las bases oficiales de registro de vacantes.

Solicitudes formales dirigidas a la CNSC.

8. Resultados del seguimiento

El seguimiento realizado desde el 16 de septiembre permitió mantener actualizada la información institucional, garantizar la adecuada provisión de cargos y prevenir afectaciones en la prestación del servicio por falta de personal. Asimismo, se fortaleció la planeación del talento humano bajo criterios de mérito, transparencia y eficiencia.

9. Estado de la provisión de empleos y gestión realizada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Durante el periodo de seguimiento, y específicamente a partir de mi ingreso el 16 de septiembre de 2025, se adelantaron acciones orientadas a la provisión de los empleos vacantes, en articulación directa con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, entidad responsable de coordinar los procesos de concurso de méritos para los empleos de carrera administrativa.

En septiembre del año 2025, la CNSC solicitó a la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl información oficial para avanzar en la fase preliminar del concurso, dentro de la cual se requirió:

Relación de empleados que cuenten con una discapacidad certificada.

Formato de provisión de empleos.

Formato de servidores de carrera administrativa.

Formato de provisionalidad.

Estos formatos fueron diligenciados en su totalidad bajo la supervisión directa de la CNSC,

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 24 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

atendiendo tanto las orientaciones técnicas como los requisitos establecidos por la entidad nacional.

Posteriormente, se procedió a realizar la carga oficial de dicha información en los medios indicados por la CNSC, cumpliendo en su totalidad con los plazos y especificaciones solicitados.

Es importante señalar que esta solicitud hace parte de las etapas preliminares del proceso de concurso, razón por la cual la CNSC no ha emitido aún una fecha definitiva de publicación de la convocatoria; sin embargo, con base en los avances observados y las solicitudes de información ya surtidas, se proyecta que el concurso para los empleos vacantes de la institución podría entrar en su fase operativa durante la siguiente vigencia, una vez la CNSC culmine la depuración y validación de la información remitida por todas las entidades participantes.

Finalmente, se adjuntan como evidencia los soportes documentales y capturas de carga que demuestran que la información requerida por la CNSC fue efectivamente reportada en los términos establecidos y se compartió la información al correo droyov@cns.gov.co.

10. Cargos proyectados para publicación en el concurso y estado actual de provisión

De acuerdo con la información publicada en la plataforma de la CNSC y con base en los reportes cargados por la institución, se identifican los cargos que serán incluidos dentro del proceso de concurso, así como aquellos que permanecerán pendientes para fases posteriores. A continuación, se presenta el detalle:

Cargos que saldrán publicados en el concurso

Con corte a la última revisión de la plataforma, los siguientes empleos se encuentran proyectados para ser ofertados dentro del concurso que adelanta la CNSC:

- Médico General (2 cargos)
- Técnico Área de la Salud – Enfermería (4 cargos)
- Técnico Administrativo (1 cargo)
- Técnico Operativo (1 cargo)
- Profesional Universitario Área de la Salud – Bacteriólogo (1 cargo)
- Odontólogo (1 cargo)

Estos empleos corresponden a vacancias definitivas reportadas en los formatos oficiales y validadas por la CNSC, razón por la cual hacen parte del bloque inicial de cargos susceptibles de ser provistos mediante concurso de méritos.

Cargos que quedarán pendientes

Algunos cargos no fueron incluidos en la publicación preliminar debido a que su validación se encuentra aún en verificación o porque corresponden a situaciones administrativas que no cumplen, por ahora, los criterios establecidos por la CNSC para su incorporación inmediata.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 25 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

Estos cargos se incluirán en una fase posterior, una vez la entidad nacional finalice la depuración de la información reportada por todas las instituciones del sector.

11. Estado del proceso ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

Al realizar la verificación documental y archivística correspondiente desde mi ingreso al cargo el 16 de septiembre de 2025, no evidenció el soporte institucional que permita confirmar la realización del proceso requerido ante el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en relación con la validación del Plan Anual de Vacantes y los reportes asociados a la vigencia 2024.

Durante la revisión física y digital de los archivos del área de Talento Humano, no se encontró evidencia que permita determinar con certeza si este trámite fue efectuado o no durante la vigencia 2024.

9. PROYECCIÓN DE NECESIDADES 2026

Con base en el diagnóstico y en los lineamientos estratégicos institucionales, se establecen las siguientes necesidades de personal para la vigencia 2026, los cuales se encuentran en carácter provisión pero que también se encuentran reportados y pendiente de concurso con la CNSC:

- Médico General (2 cargos)
- Técnico Área de la Salud – Enfermería (4 cargos)
- Técnico Administrativo (1 cargo)
- Técnico Operativo (1 cargo)
- Profesional Universitario Área de la Salud – Bacteriólogo (1 cargo)
- Odontólogo (1 cargo)

Por otro lado, se estima la licencia de maternidad de **Marcela Corrales Medina** TECNICO AUXILIAR ADMINISTRATIVO, quien deberá ser reemplazada durante todo su periodo de licencia.

10. PROYECCIÓN DE POSIBLES VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN

Como parte del ejercicio de planeación estratégica del talento humano, y con el fin de anticipar escenarios de vacancia que puedan afectar la continuidad operativa de los servicios de salud, se identifican funcionarios que se encuentran próximos a cumplir los requisitos legales de jubilación por edad y tiempo de servicio.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 26 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

Durante los próximos años, se prevé que al menos un (1) funcionario podría acogerse a su derecho de pensión por vejez, lo que implica la necesidad de establecer mecanismos de reemplazo progresivo o inmediato, según los casos. A continuación, se listan los servidores con mayor probabilidad de retiro:

- **Alvaro Aguirre Moncada** – Profesional universitario
- **Luz Marina Álvarez Cano** – Técnico en Sistemas

El señor Álvaro Aguirre Moncada, quien ocupa el cargo de Profesional Universitario, se encuentra próximo a cumplir los requisitos para pensión, estimándose su retiro para el mes de diciembre del año 2026. Esta situación requiere una adecuada planificación para garantizar la continuidad del servicio mediante procesos de provisión o relevo del cargo.

Este funcionario representa un conocimiento técnico-operativo importante acumulado en la institución, por lo cual desde el área de Talento Humano debe:

- Hacer seguimiento personalizado a sus condiciones contractuales, fecha estimada de retiro y voluntad de permanencia.
- Realizar planeación de la provisión de los cargos a través de encargos, provisionales o apertura de procesos de selección, en los momentos que se generen las vacantes
- Generar estrategias de gestión del conocimiento mediante estrategias de transferencia documentada y acompañamiento a sus posibles reemplazos.

La señora Luz Marina Álvarez Cano ya ha cumplido con la edad y el tiempo de servicio requeridos para acceder a la pensión; sin embargo, continúa vinculada laboralmente a la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, desempeñándose como Técnica en Sistemas, aportando de manera permanente su experiencia, conocimientos y compromiso institucional al desarrollo de las actividades propias del cargo.

Adicionalmente, pueden presentarse durante la vigencia otras novedades administrativas como licencias, incapacidades, vacaciones o reemplazos temporales, las cuales deberán ser atendidas mediante mecanismos como encargos, nombramientos provisionales, contratos de apoyo a la gestión o redistribución de funciones, según corresponda y conforme a la normatividad aplicable, garantizando siempre la continuidad del servicio.

11. GESTIÓN DE PLAZAS DE MÉDICOS EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO

Durante el año 2025, la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ cuenta con un (01) profesional médico vinculado mediante la figura de Servicio Social Obligatorio (SSO), quienes cumplirán funciones asistenciales en áreas como urgencias y consulta externa. Esta modalidad tiene una duración legal de un (1) año, lo que implica que al cierre de cada vigencia es necesario realizar gestiones para garantizar la continuidad de estas

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 27 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

plazas o la asignación de nuevos profesionales.

Para ello, desde el área de Talento Humano debe:

- Realizar seguimiento constante a las fechas de finalización del periodo SSO de los médicos actuales.
- Mantener contacto activo con la Secretaria de salud departamental, coordinación médica y con el Ministerio de Salud y Protección Social, quienes lideran el proceso de sorteos para la asignación de plazas de SSO.
- Postular las vacantes institucionales con antelación a través del sistema PISIS, garantizando su inclusión en los listados oficiales.
- Prever, en caso de no asignación por sorteo, alternativas de cobertura mediante contratación provisional u OPS para evitar interrupciones en la atención médica.

La gestión oportuna de estas plazas es clave para garantizar la cobertura continua del talento humano médico y mantener la capacidad instalada funcional en áreas críticas del hospital.

12. PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Con el propósito de garantizar la viabilidad financiera del Plan anual de vacantes de Talento Humano 2026, se ha realizado una estimación presupuestal basada en los salarios básicos vigentes del personal para el año 2025, aplicando una proyección de incremento para la vigencia 2026, conforme a las proyecciones del sector público.

Cabe señalar que estos valores representan el salario básico mensual, y que para una estimación integral del costo del talento humano, deben incluirse las prestaciones sociales de ley y los beneficios adicionales contemplados para empleados públicos, tales como:

- Prima de servicios (una vez al año)
- Prima de Navidad
- Cesantías y sus intereses
- Aportes a seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales)
- Bonificaciones y primas técnicas si aplican

La estimación global para efectos de planeación presupuestal puede proyectarse considerando que los costos totales laborales representan entre 1.5 a 1.7 veces el valor del salario básico anual, dependiendo del tipo de vinculación y beneficios aplicables.

Esta proyección sirve como insumo para el anteproyecto de presupuesto institucional, el

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 28 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

plan financiero y la programación del gasto de personal, en concordancia con el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Tabla: Proyección Salarial 2026 y Estimación de Costos Laborales Totales

N o.	RESUMEN EMPLEADOS:	SALARIO MES	PAGO ANUAL
	ADMINISTRACION		
1	GERENTE (OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA)	12.645.660	270.529.547
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (AGUIRRE MONCADA ALVARO)	7.299.011	151.453.270
3	TECNICO ADMINISTRATIVO (BEDOYA MONTOYA LUZ STELLA)	3.192.968	66.253.617
4	TECNICO (RECURSO HUMANO) (SABOGAL DIAZ ANDREA ESTEFANIA)	3.941.767	81.791.046
5	TECNICO (SISTEMAS) (ALVAREZ CANO LUZ MARINA)	3.941.767	81.791.046
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CORRALES MEDINA MARCELA)	3.172.698	65.832.998
	ASISTENCIAL		
7	TECNICO (EN SALUD) (RENDON RAMIREZ JHON ALBERTO)	3.941.767	81.218.807
8	ENFERMERA (HENA O HERRERA LILIANA MARIA)	6.110.708	126.796.263
9	ODONTOLOGIA (REYES MARIN MARIA ALEJANDRA)	7.381.609	153.167.244
10	BACTERIOLOGA (BOTERO ELIANA CONSTANZA)	5.541.683	114.988.971
11	AUXILIAR DE ENFERMERIA 1 (ECHEVERRY MORALES ALEXANDRA MILENA)	3.177.165	68.297.343
12	AUXILIAR DE ENFERMERIA 2 (RESTREPO CASTAÑO NANCY)	3.177.165	65.464.457
13	AUXILIAR DE ENFERMERIA 3 (NENGARABE PALACIO LUIS ALBEIRO)	3.177.165	65.925.696
14	AUXILIAR DE ENFERMERIA 4 (VERA GRANDEZ BEATRIZ ELENA)	3.177.165	71.082.274

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 29 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

1 5	AUXILIAR DE ENFERMERIA 5 (CAIZALEZ NARIQUIAZA MIGUEL ANGEL)	3.177.165	74.484.702
1 6	AUXILIAR DE ENFERMERIA 6 (CARDONA ALVAREZ SARA LOURDES)	3.177.165	72.952.807
1 7	AUXILIAR DE ENFERMERIA 7 (MUNERA GONZALEZ OLGA SORAIDA)	3.177.165	74.222.880
1 8	AUXILIAR DE CONSULTORIO ODONTOLOGICO (OLAYA PEREZ MARYORY)	2.699.307	58.589.656
1 9	MEDICO DE PLANTA (GARCIA SANCHEZ GIOVANNI)	8.897.111	204.669.587
2 0	MEDICO DE PLANTA (LOPEZ SALDARRIAGA EDWAR MAURICIO)	8.897.111	209.157.742
2 1	MEDICO S.S.O.	8.897.111	212.632.867
2 2	AUXILIAR EN SALUD (CAIZALES NARIQUIAZA WILMER)	2.593.060	56.357.303
2 3	AUXILIAR DE ENFERMERIA P.S. SAN ANTONIO (MAIGARA GUARAVE MIRIAM LUCIA)	3.177.165	65.871.859
2 4	AUXILIAR DE ENFERMERIA P.S. RIO MISTRATO (SIAGAMAENEVIA GENARO)	3.177.165	69.454.922
	TOTAL	117.747.823	2.562.986.904

13.COMPONENTE DEL PESONAL TERCERIZADO

EMPRESA DE EMPLEOS TEMPORALES CONSTRUYENDO S.A.S.
NIT: 901.234.660-4

Descripción de la necesidad:

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, en cumplimiento de su objeto misional y de su responsabilidad como prestador de servicios de salud dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, debe garantizar la prestación continua, oportuna, eficiente y de calidad de los servicios asistenciales y administrativos, los cuales se desarrollan de manera ininterrumpida las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana y

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 30 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

los trescientos sesenta y cinco (365) días del año.

En atención a la naturaleza esencial del servicio público de salud y a la obligación constitucional y legal del Estado de asegurar su prestación sin interrupciones, la E.S.E. se enfrenta de manera permanente a situaciones operativas que demandan apoyo adicional de talento humano, tales como vacancias temporales, ausencias por licencias, incapacidades, vacaciones, incremento ocasional de la demanda de servicios, contingencias asistenciales y necesidades excepcionales en los procesos administrativos de apoyo, las cuales no pueden ser atendidas de forma inmediata y suficiente con el personal de planta existente.

La entidad no cuenta con la capacidad de personal suficiente para cubrir de manera oportuna y continúa dichas necesidades temporales y excepcionales, sin afectar la calidad del servicio, la seguridad del paciente y el normal funcionamiento institucional. En este contexto, se hace necesario acudir a la contratación de una empresa de servicios temporales legalmente constituida y autorizada, que suministre personal en misión bajo su exclusiva subordinación técnica, administrativa y laboral, con el fin de apoyar de manera transitoria y complementaria el desarrollo de los procesos y subprocesos asistenciales y administrativos de la E.S.E.

El suministro de personal en misión permitirá a la entidad garantizar la continuidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud, sin que ello implique la delegación de funciones misionales permanentes, ni la sustitución de empleos de planta, ni la configuración de vínculo laboral alguno entre el personal suministrado y la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, de conformidad con la normativa vigente que regula el funcionamiento de las empresas de servicios temporales.

En consecuencia, la contratación resulta necesaria y justificada para atender de manera oportuna las necesidades temporales de recurso humano, asegurar el cumplimiento de la misión institucional y proteger el interés general, garantizando la adecuada prestación del servicio público esencial de salud a la población del municipio de Mistrató y su área de influencia.

Oportunidad y conveniencia:

La oportunidad y conveniencia para la celebración del contrato de suministro de personal en misión con una empresa de servicios temporales se fundamenta en la necesidad inmediata y permanente de garantizar la continuidad, oportunidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud que brinda la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, en cumplimiento de su objeto misional y de las obligaciones legales que le asisten como entidad integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Resulta necesario y oportuno celebrar el presente contrato con el fin de apoyar de manera temporal, excepcional y complementaria el desarrollo de los procesos y subprocesos del

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 31 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

macroproceso asistencial, tales como consulta externa, servicio de urgencias, hospitalización, ayudas diagnósticas y demás áreas asistenciales y administrativas conexas, los cuales requieren personal calificado, idóneo y disponible de forma inmediata para atender la demanda de servicios y cumplir con las metas, indicadores y compromisos institucionales establecidos en el Plan de Gestión, el Plan de Desarrollo y el Plan Operativo Anual de la Entidad.

La contratación de personal en misión permite a la E.S.E. atender de manera oportuna situaciones transitorias derivadas de ausencias temporales del personal de planta, vacancias, licencias, incapacidades, vacaciones, incremento ocasional de la demanda asistencial y contingencias operativas, sin afectar la continuidad del servicio ni la seguridad del paciente, evitando riesgos jurídicos, administrativos y financieros derivados de la interrupción o deficiente prestación del servicio público esencial de salud.

En este sentido, la modalidad de suministro de personal en misión a través de una empresa de servicios temporales debidamente autorizada constituye la alternativa más conveniente para la Entidad, toda vez que garantiza la disponibilidad inmediata de talento humano con las competencias requeridas, bajo la exclusiva subordinación técnica, administrativa y laboral de la empresa contratista, sin que se configure vínculo laboral alguno con la E.S.E., ni se sustituyan empleos de carácter permanente, en observancia de la normatividad laboral vigente.

Por lo anterior, la celebración del presente contrato resulta oportuna y conveniente para asegurar el cumplimiento de la misión institucional, la adecuada prestación de los servicios de salud y la protección del interés general.

La ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató cuenta con:

Los recursos económicos dispuestos en el presupuesto general de rentas y gastos de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató vigencia 2026.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 32 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

TIPO	NOMBRE COLABORADOR	CARGO	VALOR PROYECTADO 12 MESES
ADMINISTRATIVO	AGUDELO GIRALDO DARWIN ADOLFO	Conductor San Antonio	45.211.599
ADMINISTRATIVO	ARENAS AMALFI	Servicios Generales	43.004.002
ADMINISTRATIVO	ARIAS VELEZ GUSTAVO ANDRES	Orientador en Salud	47.499.337
ADMINISTRATIVO	BENITEZ GOMEZ BENHUR	Tecnologo en Sistemas	88.904.783
ADMINISTRATIVO	CADAVID MEDINA CLAUDIA MILENA	Auxiliar de Facturacion	41.493.819
ADMINISTRATIVO	CAIZALES ENEVIA WILMAR ANTONIO	Promotor en Salud	38.706.926
ADMINISTRATIVO	CAÑAS GUZMAN YEFERSON ANDRES	Conductores	46.745.711
ADMINISTRATIVO	CARMONA CASTAÑO JUAN DIEGO	Orientador en Salud	47.038.933
ADMINISTRATIVO	CARMONA GIRALDO LENERY	Servicios Generales	44.091.067
ADMINISTRATIVO	CASTAÑEDA ROCHE KEVIN SANTIAGO	Coordinador SIAU	72.860.169
ADMINISTRATIVO	DIOSA MUÑOZ NELSY	Servicios Generales	38.706.921
ADMINISTRATIVO	ESTUA CORTEZ JHON DAIRÓ	Orientador en Salud	46.393.088
ADMINISTRATIVO	GIL SANCHEZ GLORIA AMPARO	Servicios Generales	44.180.590
ADMINISTRATIVO	GOMEZ GALEANO LINA ALEJANDRA	Servicios Generales	43.553.929
ADMINISTRATIVO	JECARI TANUGAMA LUISA FERNANDA	Servicios Generales	43.822.498
ADMINISTRATIVO	LONDOÑO BAQUERO YEISON	Orientador en Salud	47.716.776
ADMINISTRATIVO	MAIGARA GUAURABE ANDRES FELIPE	Conductor San Antonio	45.211.599
ADMINISTRATIVO	MARIN MARIN JESSICA ALEJANDRA	Auxiliar de Facturacion	41.493.819
ADMINISTRATIVO	MARIN RAMIREZ WALTER DANIEL	Oficios varios (mantenimiento)	38.706.921
ADMINISTRATIVO	MESA MEDINA NELSON JOVANNY	Conductores	46.745.711
ADMINISTRATIVO	MOLINA AGUDELO ANTONIO	Conductores	46.745.711
ADMINISTRATIVO	MOSCOSO ZAMORA JESSICA NATALIA	Auxiliar de Facturacion	38.706.921
ADMINISTRATIVO	QUINTERO GARCIA ANDREA MARCELA	Servicios Generales	43.822.498
ADMINISTRATIVO	RAMIREZ MEDINA ANGELICA PASTORA	Coordinadora de cartera	38.706.921
ADMINISTRATIVO	RAMIREZ MUÑOZ CARMEN EDILIA	Servicios Generales	44.372.425
ADMINISTRATIVO	RAMIREZ OROZCO CRISTIAN CAMILO	Auxiliar de Facturacion	38.706.921
ADMINISTRATIVO	RODRIGUEZ GARCIA MIRLEDIS	Auxiliar de Facturacion	41.493.819
ADMINISTRATIVO	RUIZ GOMEZ UBERNEY	Auxiliar de Facturacion	38.706.921
ADMINISTRATIVO	SANCHEZ VELEZ JORGE EDUARDO	Conductores	46.745.711
ADMINISTRATIVO	SUAREZ GAVIRIA LENY JOHANNA	Auxiliar SIAU	39.175.687
ADMINISTRATIVO	SUAREZ MONTOYA DARIN YASMIN	Servicios Generales	43.315.209
ADMINISTRATIVO	TORRES RODRIGUEZ MARY	Auxiliar de Facturacion	38.706.921
ADMINISTRATIVO	VALENCIA GRAJALES HELEN ESTEFANIA	Auxiliar SIAU	39.175.687
ADMINISTRATIVO	YARCE LOPEZ URIEL ANTONIO	Conductores	46.745.711
ADMINISTRATIVO	YARCE RIVERA MARIA CRISTINA	Auxiliar de Facturacion	41.493.819
ADMINISTRATIVO	YESICA CARVAJAL	Apoyo presupuestal y Costos	79.060.945
Total general			1.657.770.024

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 33 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

TIPO	NOMBRE COLABORADOR	CARGO	VALOR PROYECTADO
ASISTENCIAL	AGUDELO CARDONA IDALIA CRISTINA	Auxiliares de laboratorio	51.213.693
ASISTENCIAL	BUITRAGO VELEZ JHONATTAN ALEXANDE	Enfermeras Jefes	83.860.174
ASISTENCIAL	CAIZALES ARCE DANIA ISABEL	Auxiliares de Enfermería	49.016.990
ASISTENCIAL	CALLE AGUDELO ANA MILEIDY	Higienista	46.484.274
ASISTENCIAL	CARDENAS VELEZ MARIA FERNANDA	Fisioterapeuta	38.706.921
ASISTENCIAL	CARO JIMENEZ WILSON GERARDO	Auxiliares de Enfermería	56.943.448
ASISTENCIAL	CORTES ZAMBRANO LIZETH VERONICA	Auxiliares de Enfermería	53.925.177
ASISTENCIAL	ECHEVERRI CASTAÑO ERIKA MARITZA	Auxiliares de Enfermería	54.376.508
ASISTENCIAL	GIRALDO MORALES MARIA ALEJANDRA	Odontologo	98.116.771
ASISTENCIAL	HERNANDEZ RIVERA MICHEL MANUELA	Medico General	139.601.704
ASISTENCIAL	JARAMILLO MONTOYA YULIANA MARCEL	Auxiliares de Enfermería	51.640.318
ASISTENCIAL	LARGO MOSCOSSO MONICA ANDREA	Auxiliares de Enfermería	58.181.108
ASISTENCIAL	LONDOÑO OROZCO MILENA	Auxiliares de laboratorio	38.706.916
ASISTENCIAL	MAIGARA GUARABE JHON ESTIBEN	Auxiliares Extramural	39.413.670
ASISTENCIAL	MUÑOZ ACEVEDO ERICK	Medico General	89.709.279
ASISTENCIAL	NENGARABE DOSAVIA CLEUDELINA	Auxiliares de Enfermería	53.346.911
ASISTENCIAL	NIAZA CASTAÑEDA MIRIAN	Auxiliares de Enfermería	53.205.870
ASISTENCIAL	OCAMPO RODRIGUEZ ALBA LILIANA	Enfermeras Jefes	83.860.174
ASISTENCIAL	ORTIZ ALZATE MATEO	Medico General	147.609.161
ASISTENCIAL	PIEDRAHITA VALERO JEANNIE KATHERIN	Higienista	46.484.274
ASISTENCIAL	RAMIREZ DIOSA CAROL VANESSA	Auxiliares de Enfermería	40.991.775
ASISTENCIAL	RESTREPO POSADA VICTOR MANUEL	Medico General	194.686.844
ASISTENCIAL	RIOS MONSALVE JOHNNIER	Medico General	167.231.963
ASISTENCIAL	RIVERA SANCHEZ CHRISTIAN DANIEL	Medico General	200.789.634
ASISTENCIAL	SIAGAMA ARCE JOHN DAIRO	Auxiliares Extramural	39.413.670
ASISTENCIAL	SIAGAMA SIAGAMA LEISONDER	Auxiliares de laboratorio	49.193.263
ASISTENCIAL	TAMANIZA TAMANIZA ANCIZAR	Auxiliares de Enfermería	54.359.689
ASISTENCIAL	VALENCIA BOLAÑOS JEYNY LAURA	Medico General	202.723.511
ASISTENCIAL	VASQUEZ OSORIO NATHALIA	Medico General	139.601.704
ASISTENCIAL	ZEA ARIAS MARIA EMILSE	Auxiliares en Salud	44.462.705
Total general			2.467.858.098

14. PROGRAMACIÓN DEL PLAN

Para asegurar una implementación ordenada y progresiva del Plan anual de vacantes de Talento Humano 2026, se establece la siguiente programación general de actividades clave, con sus responsables y periodos estimados:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 34 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

Actividad	Responsable	Periodo estimado
Socialización interna en comité de gestión y desempeño	Coordinación de Talento Humano	Enero 2026
Gestión de suplencia por licencia de maternidad	Talento Humano / Gerencia	marzo – abril 2026
Monitoreo y gestión de sorteos médicos SSO ante la secretaria de salud departamental	Talento Humano	Enero – diciembre 2026
Seguimiento a posibles retiros por edad de jubilación	Talento Humano	Permanente – Semestral
Ejecución de procesos de encargo o provisionales según necesidad	Gerencia / Talento Humano	Según evento
Seguimiento al proceso de concurso con la CNSC	Talento Humano	Trimestral
Evaluación semestral del cumplimiento del plan	Comité de gestión y desempeño	Junio y Diciembre 2026

Esta programación permitirá anticiparse a los movimientos de personal y garantizar el cumplimiento de los objetivos del plan de forma articulada con los instrumentos de planeación institucional.

15. INDICADORES

Para garantizar el cumplimiento, seguimiento y mejora continua del Plan anual de vacantes de Talento Humano 2026, se establecen los siguientes indicadores de resultado y gestión:

Indicador	Fórmula	Frecuencia de medición	Meta 2026
% de vacantes cubiertas frente a las proyectadas	$(\text{Vacantes cubiertas} / \text{Vacantes proyectadas}) \times 100$	Trimestral	$\geq 100\%$
Tiempo promedio de provisión de cargos vacantes	Promedio días desde vacancia hasta nombramiento	Trimestral	≤ 45 días
% cumplimiento del presupuesto anual de talento humano	$(\text{Ejecución real} / \text{Presupuesto asignado}) \times 100$	Trimestral	$\geq 95\%$

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 35 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

% de reemplazos realizados frente a los requeridos	(N° reemplazos realizados / Reemplazos requeridos) x 100	Trimestral	≥ 95%
% participación en sorteos de plazas SSO con asignación efectiva	(N° plazas SSO asignadas / Plazas solicitadas) x 100	Anual	100%

Estos indicadores permitirán a la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ monitorear el avance del plan, tomar decisiones correctivas a tiempo y demostrar efectividad en la gestión del recurso humano, en armonía con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

16. RESPONSABLES DEL PLAN

La implementación, seguimiento y evaluación del presente Plan anual de vacantes de Talento Humano 2026 estarán a cargo de las siguientes instancias directivas del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ:

- **Gerencia:** Dirección general del plan, emisión de actos administrativos, aprobación de recursos y decisiones estratégicas.
- **Técnica de recursos humanos:** Coordinación de las actividades operativas del plan, provisión de cargos, gestión presupuestal, seguimiento de sorteos SSO, y articulación con el área de talento humano para el cumplimiento del cronograma.

Ambas dependencias serán responsables de garantizar que las acciones contempladas en el plan se ejecuten conforme a lo proyectado, alineadas con la planeación institucional y las normativas vigentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

17. CONCLUSIONES

El Plan anual de vacantes 2026 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ constituye un instrumento estratégico que permite anticipar las necesidades de personal, garantizar la cobertura oportuna de los servicios asistenciales y administrativos, y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

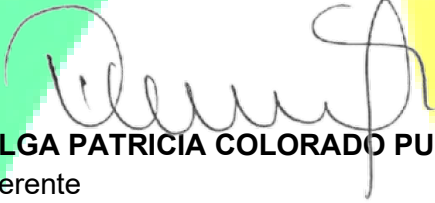
Las proyecciones realizadas consideran tanto factores estructurales como las vacantes actuales, el comportamiento de la demanda, las licencias previsibles, y los posibles retiros

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 36 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

por edad de jubilación, así como situaciones coyunturales como la gestión de las plazas de Servicio Social Obligatorio.

El análisis presupuestal y la caracterización del personal permiten estimar de manera precisa los costos asociados a la ejecución del plan y garantizan su articulación con la planeación financiera del hospital.

Con la implementación de este plan se espera fortalecer los procesos de selección, vinculación, bienestar, formación y permanencia del talento humano, bajo principios de eficiencia, equidad y calidad, asegurando así la sostenibilidad institucional y la continuidad en la prestación del servicio público de salud.


OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
 Gerente


ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ
 Técnico en Recursos Humanos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 37 de 37
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_003

18. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 909 de 2004*. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Resolución 3100 de 2019*. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de servicios.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2020). *Decreto 1083 de 2015*. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto 612 de 2018*. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto 14997 de 2018*. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. (2023). Guías para procesos de selección de personal en entidades públicas.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). *Normativa del Servicio Social Obligatorio*.
- HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. (2024). *Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028*.