

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN DE VACANTES

2026

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Talento Humano	Talento Humano	15 de diciembre de 2025
Revisión	Jorge Eliécer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 020		Fecha: 22 de enero de 2026	

CONTROL DE LOS CAMBIOS

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento del Plan
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del documento
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del documento
4.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del documento
5.0	Resolución No. 049 del 30/01/2024	Actualización del documento
6.0	Resolución No. 033 del 27/01/2025	Actualización del documento
7.0	Resolución No. 020 del 22/01/2026	Actualización del documento

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	2

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	RESPONSABLES	5
5.	MARCO CONCEPTUAL	6
8.	MARCO NORMATIVO	9
9.	DESCRIPCION DEL PLAN	10
7.1	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	11
10.	ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	11
11.	ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	12
9.1	PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.	13
9.2	PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	13
12.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	13
13.	PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN 15	

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	3

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

1. INTRODUCCIÓN

La planeación en una organización es el fundamento de la gestión de las Instituciones y define los procesos para el cumplimiento de sus metas, en este sentido, la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano, definido desde la Ley 909 de 2004. Igualmente, es una herramienta destinada a administrar y mantener actualizada las posiciones laborales disponibles en el Hospital Departamental San Antonio de Pitalito y prevalece la posibilidad que la entidad pueda anticipar y organizar la ocupación de cargos para el próximo periodo fiscal.

El Plan Anual de Vacantes permite identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y, en general, mejorar la gestión del talento humano. Asimismo, no solo proporciona una visión clara de las oportunidades laborales del hospital, sino que también desempeña un papel crucial en el correcto funcionamiento de los servicios hospitalarios, optimizando tanto los procesos administrativos como asistenciales, buscando proporcionar igualdad de oportunidades para el acceso y promoción laboral, garantizando la estabilidad en el empleo.

2. OBJETIVO

Proveer transitoriamente los cargos vacantes de la Planta de Personal de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, a través de las figuras de encargo, nombramientos en Carrera Administrativas en el caso de los cargos que tengas listas de elegibles vigentes o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, teniendo en cuenta el total de vacantes existentes a 31 de Diciembre de 2025 logrando gestionar de manera eficiente las necesidades de personal, garantizando así la continuidad y la calidad en la prestación de servicios dentro de la entidad.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 FECHA: 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Vincular servidores públicos competentes, conforme la normatividad vigente para cada caso en particular.
- Actualizar de manera oportuna la información sobre las vacancias.
- Identificar las necesidades específicas de personal para el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias y servicios.

3. ALCANCE

Este Plan anual de vacantes permite aplicar la planeación del talento humano, a corto, mediano y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, en cuanto a:

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

4. RESPONSABLES

Profesional Universitario de Talento Humano y el equipo de apoyo del proceso de Gestión de Talento Humano.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020				
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

5. MARCO CONCEPTUAL

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2° del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como “El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

ENCARGO: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera. En este orden de ideas, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 dispone que “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente”. La Sección Quinta del Consejo de Estado respecto de la figura de encargo, mediante Sentencia 18 de diciembre de 2017. M.P. Lucy Jeannette Bermúdez Bermúdez Rad: 11001-03-28-000-2017-00044-00, indicó que: “El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos públicos”.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Previsto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:

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

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	6

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
--	--	--

Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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 puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión 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.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	7

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
--	--	--

6. DOFA

MATRIZ DOFA		
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	(Comisión Nacional del Servicio Civil) es la vía principal para cubrir vacantes definitivas con personal de carrera. O2. Mantener las funciones del cargo sin interrupciones, ofreciendo un derecho preferencial para la provisión temporal en procesos de selección para empleos de carrera. integración y formación de nuevos funcionarios, facilitando su rápida adaptación al entorno laboral y mejorando el desempeño general del equipo, lo que puede fortalecer la eficiencia institucional y la calidad del servicio.	A 1. La demora en los procesos de la CNSC para proveer los cargos de carrera (convocatoria, selección y consolidación de listas) escapa al control del Hospital.
FACTORES INTERNOS		
Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. Se cuenta con un registro formal y actualizado de la planta de cargos y las vacantes definitivas (según la normativa del DAEP).		
F2. Se cuenta con un Comité de Comisión de personal activo que garantiza la transparencia y veeduría en los procesos de provisión de vacantes.		
F3. Se cuenta con procesos estructurados para la rápida integración y capacitación de nuevos funcionarios que cubren las vacantes, asegurando el desempeño.	FO 1. Efectuar con independencia y transparencia los nombramientos de las vacantes realizados mediante concurso de ascenso y abierto, anteriormente analizadas por la CNSC.	FA 1. Garantizar el encargo toda vez que es un mecanismo eficaz para la gestión diaria y para mantener la continuidad del servicio asistencial.
F4. Utilizar la figura del encargo como un mecanismo ágil para cubrir temporalmente las vacantes, manteniendo la continuidad del servicio asistencial.		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. Limitaciones presupuestales con posibilidad de crear nuevos cargos o modificar la planta para adaptarla a las nuevas necesidades asistenciales.	DO1. Fortalecer el uso del encargo con el personal de planta mejor evaluado y que cumpla con los requisitos establecidos en el manual de funciones, como mecanismo de retención y reconocimiento para mitigar la rotación de personal.	DA 1. Identificar de manera preventiva las vacantes temporales para adelantar proceso de encargo o provisionalidad en términos oportunos, sin vulnerar los derechos de ciudadanos en lista de elegibles como resultado del concurso de méritos.

7. PLAN DE ACCION

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	8

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
--	--	--

- Efectuar con independencia y transparencia los nombramientos de las vacantes realizados mediante concurso de ascenso y abierto, anteriormente analizadas por la CNSC.
- Fortalecer el uso del encargo con el personal de planta mejor evaluado y que cumpla con los requisitos establecidos en el manual de funciones, como mecanismo de retención y reconocimiento para mitigar la rotación de personal.
- Identificar de manera preventiva las vacantes temporales para adelantar proceso de encargo o provisionalidad en términos oportunos, sin vulnerar los derechos de ciudadanos en lista de elegibles como resultado del concurso de méritos.

8. MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2.004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe **“Gestión del talento humano”**. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 FECHA: 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.

DECRETO 1499 DE 2017: Medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 24, 57 y 70 concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa
Decreto único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2024 – Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Circular 201610000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos
Circular 20181000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 y se deroga el Decreto 1737 de 2009

9. DESCRIPCION DEL PLAN

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	10

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 FECHA: 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

7.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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

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

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

Adicionalmente, el Hospital cumple con las directrices establecidas en la circular 20161000000057 del 22 de septiembre de 2016, la Circular Externa N° 006 de 2020 y la Circular Externa N° 0016 de 2020 emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esto se traduce principalmente en el respeto al derecho de participación en el concurso de méritos y en suministrar a la Comisión Nacional de Servicio Civil la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleo (OPEC) a través del sistema SIMO.

10. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformada por un total de noventa y siete (97) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según el tipo de vinculación y nivel jerárquico:

1. EMPLEOS PERMANENTES: 97

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación:	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	11
	07/01/2020				
	16/01/2026				

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

NIVEL DEL CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA					
ASISTENCIAL		51	19	1	71
TECNICO		1	1	1	3
PROFESIONAL	3	9	3	1	16
LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO					
ASESOR		2			2
DIRECTIVO		3			3
PROFESIONAL		1			1
ASISTENCIAL		1			1
Total	3	68	23	3	97

- VACANTES DEFINITIVAS: 2
- VACANTES TEMPORALES: 1

Actualmente encontramos que la planta se encuentra provista en un 96.9 %.

11. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

El proceso de gestión de talento humano identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2026, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2025, es de mencionar que los mecanismos a implementar son los estipulados desde los principios de meritocracia de la normatividad vigente para el empleo público:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	VACANTE PLAZA	VACANTE-TEMPORAL	TOTAL
	NIVEL PROFESIONAL			
211	Médico General – Medio Tiempo	1		1
	NIVEL TÉCNICO			

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	12

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 FECHA: 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

367	Técnico Administrativo		1	1
	NIVEL ASISTENCIAL			
407	Auxiliar Administrativo	1		1
	TOTAL	2	1	3

9.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Actualmente la Institución no tiene lista de elegibles vigentes para realizar nombramientos en propiedad en los cargos de carrera administrativa aprobados en el plan de cargos, por lo tanto, la alta gerencia puede realizar la provisión de estas vacantes mediante encargos o nombramientos provisionales de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

9.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera y el acatamiento de la normatividad vigente.

Solamente se podrán proveer los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera. Para la vigencia 2026, la Institución procederán a proveer las vacantes que se requieran para el debido funcionamiento.

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

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, el Profesional Universitario de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito (Huila), analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos. Conforme ello, actualmente se tienen algunos funcionarios que cumplen la edad requerida para adquirir la pensión.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	13

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se reporten dentro del transcurrir de la vigencia propuesta y serán atendidas en su debido momento.

EMPLEOS PERMANENTES: 97

NIVEL DEL CARGO	CARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	CARGOS VACANTES	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA						
Asistencial	Auxiliar Área Salud – Enfermería	41	9	0		50
	Auxiliar Área Salud - Laboratorio	2	1	0		3
	Auxiliar Área Salud – Farmacia	1	2	0		3
	Auxiliar Área Salud – Familiar	1	0	0		1
	Auxiliar Administrativo	6	7	1		14
Profesional		12	3	1	(1) Medico General Medio Tiempo	16
Técnico		1	1	1		3
LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO						
Asesor		2				2
Directivo		3				3
Profesional		1				1
Asistencial		1				1
Total		71	23	3		97

- VACANTES DEFINITIVAS: 2
- VACANTES TEMPORALES: 1

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	14

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL04 22/01/2026 Versión: 7.0
	PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES	

13. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planes-estrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planes-estrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	7.0	15