
	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-24
		Versión: 03
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha de aprobación: 29/01/2024
		Páginas: 1 de 12



PLAN ANUAL DE VACANTES  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
2026

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 2 de 12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

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 Rafael, 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, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, 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 la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 2. OBJETIVO

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Planear las vacantes anuales del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael, con el fin de que se prevean las necesidades de la planta de personal.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 3 de 12</b>

## 2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover de forma definitiva de los cargos vacantes.


## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la Institución, en cuanto a la 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.

## 4. MARCO NORMATIVO


- El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Rafael Yolombó, se fundamenta de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo número 020 del 01 de junio de 1996, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.
- Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “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. 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”.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 4 de 12</b>

- 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 el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Circular DAFP 201910000000117 Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación la vigencia de la Ley – procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
- Decreto 051 de 2018, Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.
- Circular Externa 100-005 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública. “En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 de 2000, se solicita a los destinatarios de esta circular reportar la información relacionada con la provisión de cargos y el porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios, a través del formulario dispuesto por este Departamento Administrativo "Reporte Ley de Cuotas - participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el Estado Colombiano vigencia 2023 ", el cual contiene preguntas para recopilar la información y con ello poder elaborar el informe anual señalado en el mencionado artículo”.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 5 de 12</b>

- La Ley 1960 de 2019 modificó las normas de carrera administrativa en Colombia, priorizando el mérito y estableciendo reglas claras para el encargo y la provisión de vacantes definitivas. Obliga a las entidades a informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) sobre las vacantes para garantizar su provisión mediante concursos de mérito, siendo el 30% para ascenso y el 70% para ingreso.

## 5. ARTICULACIÓN CON MIPG Y EL PEI 2024-2027

Este plan es la herramienta operativa de la Dimensión 1 de MIPG (Talento Humano).

- Alineación Estratégica: Sin el personal asistencial (especialmente las 25 vacantes de auxiliares de enfermería), el hospital no podría cumplir sus metas de atención hospitalaria y quirúrgica definidas en el PDI.
- Integridad y Transparencia: El reporte a la plataforma SIMO de la CNSC asegura que el hospital gestiona sus vacantes bajo principios de transparencia, impactando positivamente el índice de desempeño institucional (FURAG).
- Sostenibilidad: El plan asegura que toda provisión cuente con Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), protegiendo la salud financiera de la E.S.E.

## 6. CONTENIDO


Con respecto a las situaciones de retiro del personal por pensión, se proyecta la solicitud de retiro de una (1) funcionaria, Auxiliar administrativo, la cual ha manifestado su intención de retiro por cumplimiento de requisitos de edad y semanas de cotización al fondo de pensiones.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento y siguiendo las recomendaciones de Ley.

### 6.1. PLANTA DE CARGOS


Planta global de la E.S.E. Hospital San Rafael Yolombó, según acuerdo de Junta Directiva No. 005, del 23 de mayo del 2025:

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
		<b>Páginas: 6 de 12</b>

PLANTA DE CARGOS AJUSTADA 2025				
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN DEL CARGO EN EL ORGANIGRAMA
<b>DESPACHO DEL GERENTE</b>				
1	Gerente	085	2	Gerencia
1	Asesor	105	1	Control Interno
1	Jefe de Oficina asesora de planeación	115	1	Planeación Estratégica
4	Subgerente	090	1	Gestión Servicios de Salud, Gestión de Salud Pública y Gestión Territorial, Gestión Financiera, Gestión Administrativa
<b>PLANTA GLOBALIZADA</b>				
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
1	Profesional Especializado Area Salud	242	5	Servicios ambulatorios
3	Profesional Servicio Social Obligatorio	217	4	Gestión Servicios de Salud
1	Profesional Especializado	222	3	Gestión del Talento Humano
1	Profesional Especializado	222	3	Gestión de Compras y Suministros
1	Profesional Especializado	222	3	Gestión de la Calidad
1	Enfermero	243	2	Gestión de Servicios de Salud
1	Profesional Universitario	219	1	Facturación
1	Profesional Universitario	219	1	Gestión de Servicios Apoyo Logístico
1	Profesional Universitario	219	1	Almacén
1	Profesional Universitario Área Salud	237	1	Urgencias e Internación Médica
<b>NIVEL TECNICO</b>				
1	Técnico Administrativo	367	1	Tesorería
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
1	Auxiliar Administrativo	407	6	Jurídica

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 7 de 12</b>


2	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	5	Gestión de Servicios de Salud
1	Auxiliar Administrativo	407	4	Cartera
1	Auxiliar Administrativo	407	4	Gestión de la Información y la Comunicación
1	Auxiliar Administrativo	407	3	Facturación
5	Auxiliar Área salud (Enfermería)	412	3	Gestión de Servicios de Salud
2	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	2	Gestión de Servicios de Salud
7	Auxiliar administrativo	407	2	Gestión Financiera y/o Gestión Administrativa
1	Auxiliar Área Salud (farmacia)	412	2	Servicio Farmacéutico
2	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	1	Gestión de Servicios de Salud
<b>TOTAL DE CARGOS: 43</b>				

#### RESUMEN POR NIVEL JERÁRQUICO

DIRECTIVO	5
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	23
<b>TOTAL DE CARGOS</b>	<b>43</b>

#### RESUMEN PLANTA DE CARGOS SEGÚN TIPO DE NOMBRAMIENTO

Elaboró: Angélica Beatriz Múnica Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>		Código: DP-PN-24
			Versión: 03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>		Fecha de aprobación: 29/01/2024
			Páginas: 8 de 12

ESE HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ								
PLANTA DE CARGOS AL 31 DICIEMBRE DEL 2025								
SEGÚN NOMBRAMIENTO								
NIVEL	GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO						
		DE PERIODO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALES	ENCARGO	VACANTES	TOTAL FUNCIONARIOS
DIRECTIVO	02	1	0	0	0	0	0	1
ASESOR	01	1	0	1	0	0	0	2
DIRECTIVO	01	0	0	3	0	0	1	4
PROFESIONAL	01	0	0	0	3	1	0	4
PROFESIONAL	02	0	1	0	0	0	0	1
PROFESIONAL	03	0	0	0	2	0	1	3
PROFESIONAL	04	3	0	0	0	0	0	3
PROFESIONAL	05	0	0	0	1	0	0	1
TECNICO	01	0	0	0	0	0	0	0
TECNICO	01	0	1	0	0	0	0	1
ASISTENCIAL	01	0	0	0	0	0	2	2
ASISTENCIAL	02	0	2	0	7	0	1	10
ASISTENCIAL	03	0	6	0	0	0	0	6
ASISTENCIAL	04	0	0	0	2	0	0	2
ASISTENCIAL	05	0	2	0	0	0	0	2
ASISTENCIAL	06	0	1	0	0	0	0	1
SUBTOTALES		5	13	4	15	1	5	
TOTAL FUNCIONARIOS DE PLANTA								43
FUNCIONARIOS ACTIVOS								38
NUMERO DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS								

## 6.2. ACCIONES DE MEJORA PARA EL PLAN DE VACANTES

A partir del diagnóstico de MIPG 2025 y el contexto normativo vigente para 2026, se realizarán las siguientes acciones de mejora estratégicas para el Plan de Vacantes:

### 1. Gestión de Vacantes y Provisión Efectiva


- Acción: Implementar un Cronograma de Provisión Prioritaria para las vacantes definitivas de carrera administrativa y libre nombramiento.
- Meta: Reducir el tiempo de cobertura a menos de dos (2) meses.
- Medida: Realizar nombramientos provisionales cumpliendo estrictamente los requisitos de ley mientras se surte el concurso; según respuesta de la CNSC la Entidad NO cuenta con lista de elegibles en la actualidad.

### 2. Ajuste a la Paridad de Género (Ley 2424 de 2024)

- Acción: Aplicar el criterio de Paridad del 50% en la provisión del cargo directivo vacante.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026



	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 9 de 12</b>

- Meta: Alcanzar el 50% de representación femenina en el nivel decisorio (pasar de 1 a 2 mujeres en los 4 cargos directivos).
- Riesgo: El cumplimiento del 33% actual es insuficiente bajo el Decreto 859 de 2025, exponiendo al nominador a sanciones por mala conducta.

### 3. Inclusión Laboral (Decreto 2011 de 2017)

- Acción: Reservar plazas específicas en la Planta Temporal o definitiva para personas con discapacidad acreditada.
- Meta: Asegurar que el porcentaje de vinculación esté alineado con la meta intermedia hacia el 4% para 2027 (si la planta es <1,000 empleos).
- Requisito: Exigir el Certificado de Discapacidad médico para la validez del reporte en el SIGEP II.

### 4. Fortalecimiento de la Oficina de Control Interno

- Acción: Formalizar la permanencia o relevo del Jefe de Control Interno garantizando el cumplimiento del periodo institucional (2026-2029).
- Validación: Verificar que el perfil cumpla con los 60-64 meses de experiencia relacionada y posgrado, según el Decreto 989 de 2020.
- Nombramiento: La Alcaldía Municipal de Yolombó, remite a la ESE, el Decreto No. 238 del 16 de diciembre de 2025, por medio del cual se hace el nombramiento del asesor de Control Interno, para la vigencia 2026 – 2029.

### 5. Formalización Laboral y Planta Temporal


En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Entidad consolidó durante la vigencia 2025 su proceso de formalización laboral mediante mesas técnicas con la Junta Directiva y la asesoría jurídica de Transforem 4.0.

Este avance se estructuró en tres fases clave:

Enero (Planificación): Se definió la estrategia de formalización integrando el estudio técnico de 2024 y las orientaciones de la DAFP, priorizando las ventajas competitivas de las plantas temporales y la planeación del concurso para ESES ante la CNSC.

Mayo (Estructuración Técnica): Se presenta la propuesta de supresión de cargos y la actualización del reporte de vacantes (OPEC) ante la CNSC, fundamental para garantizar la transparencia en la provisión de empleos.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 10 de 12</b>

Julio (Viabilidad Financiera): Se radica el análisis financiero y la guía técnica para la creación de la planta temporal, asegurando la sostenibilidad operativa y el cumplimiento de los procedimientos de selección por mérito establecidos para las Empresas Sociales del Estado.

- Acción: Continuar el análisis para la posible creación de la Planta Temporal fundamentada en el estudio técnico de 2024 y la asesoría de 2025.
- Impacto: Esto permitirá reducir la dependencia de contratos temporales de afiliación sindical y cumplir con los indicadores de formalización exigidos por el Ministerio del Trabajo y la DAFP.


#### 6. Saneamiento de la OPEC y Financiación del Concurso

- Acción: Realizar el traslado presupuestal de \$89.776.242 para el pago de los derechos de participación del concurso de méritos ante la CNSC.
- Gestión Técnica: Realizar seguimiento presencial o mediante mesa técnica al Radicado 2026RE017919 ante la CNSC para desbloquear la edición del Manual de Funciones en SIMO, garantizando que la oferta pública coincida con la realidad institucional post-supresión de cargos.

CARGOS PARA OFERTAR EN EL CONCURSO CNSC	
Provisionales provistos	15
Auxiliares enfermería sin nombrar	2
PE Gestión de Calidad sin nombrar	1
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>18</b>

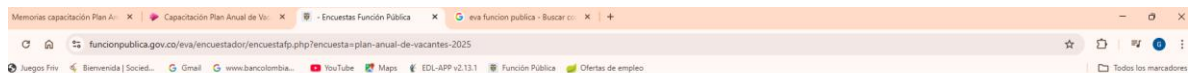
### Resumen de Cumplimiento Crítico 2026

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-24
		Versión: 03
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha de aprobación: 29/01/2024
		Páginas: 11 de 12


Indicador	Estado 2025	Meta 2026	Norma Clave
Paridad de Género	33%	50%	Ley 2424 de 2024
Tiempo de Provisión vacantes	0%	100% (<2 meses)	MIPG / Ley 909
Inclusión Discapacidad	Pendiente	Progreso a 4%	Decreto 2011 de 2017
Reporte OPEC	Incidencias SIMO	Actualizado 100%	Ley 1960 de 2019

### Validación de la información a cargo de la DAFP, CNSC y la Procuraduría



### HISTÓRICO DE LA PLANTA DESDE 2018 – 2025

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-24</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2024</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Páginas: 12 de 12</b>

DETALLE	TOTAL CARGOS	PROVISTOS
Anterior planta hasta 2018	33	25
*Nota: Se suprimió el cargo de técnico administrativo		
Actualización Planta de Cargos 2019	47	39
Planta de cargos 2020 y 2022	47	41
Planta de cargos 2023	47	34
Planta de cargos 2024	69	38
Planta de cargos 2025 (supresión de 26 cargos)	43	38

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
2	27/01/2026	Actualización general del contenido del Plan, planta de cargos, vacantes reportadas a SIMO, y seguimiento al plan de mejora relacionado con las normas de Ley de cuotas, vinculación discapacidad, formalización laboral, entre otros.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026