



PLAN ANUAL DE VACANTES

2026

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 2 de 8

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	4
4. Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
5. Alcance	4
6. Situación Actual de la Planta de Personal.....	5
6.1 Descripción General.....	5
7. Diagnóstico de Vacantes.....	5
8. Estrategias de Provisión de Vacantes.....	6
10. Indicadores de Seguimiento.....	7
11. Responsables.....	7
12. Seguimiento y Evaluación	7
13. Vigencia	7
ANEXOS	8

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 3 de 8

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina se formula en cumplimiento de lo dispuesto en el **Decreto 612 de 2018**, el cual establece la obligación de integrar los planes institucionales y estratégicos al **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y en concordancia con la normativa que regula la gestión del empleo público y del talento humano en las entidades del Estado.

Este Plan constituye un instrumento de planeación estratégica que permite identificar, organizar y proyectar la provisión de los empleos vacantes de la entidad, garantizando la continuidad del servicio público de salud, la eficiencia administrativa, el respeto por el principio del mérito y la transparencia en la gestión del talento humano.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes se soporta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia, artículos 123 y 125.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos.
- Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Normatividad vigente aplicable a las Empresas Sociales del Estado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 4 de 8

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

El Plan Anual de Vacantes se articula de manera directa con la **Dimensión de Talento Humano del MIPG**, en tanto contribuye a la planeación, provisión y fortalecimiento del capital humano requerido para el cumplimiento de los objetivos misionales de la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina.

De igual forma, el Plan guarda coherencia con las siguientes dimensiones del MIPG:

- **Direccionamiento Estratégico y Planeación:** al alinearse con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Estratégico de Talento Humano.
- **Gestión con Valores para Resultados:** mediante la aplicación de los principios de mérito, legalidad y transparencia en la provisión de empleos.
- **Control Interno:** a través del seguimiento y control a la ejecución del Plan.

4. OBJETIVO GENERAL

Planificar y gestionar de manera ordenada y transparente la provisión de los empleos vacantes de la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina durante la vigencia 2026, garantizando la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal.
- Definir las estrategias de provisión de los empleos conforme a la normatividad vigente.
- Fortalecer la planeación del talento humano en concordancia con el MIPG.
- Facilitar los procesos de seguimiento y control a la gestión del empleo público.

5. ALCANCE

El presente Plan Anual de Vacantes aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina, tanto del nivel asistencial como administrativo, que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal durante la vigencia 2026.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 5 de 8

6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

6.1 Descripción General

La E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina cuenta con una **planta de personal conformada por un total de treinta y cuatro (34) empleos**, distribuidos en los diferentes niveles jerárquicos, de la siguiente manera: **dos (2) empleos del nivel directivo, ocho (8) del nivel profesional, siete (7) del nivel técnico, trece (13) del nivel asistencial y cuatro (4) del nivel administrativo.**

En cuanto a la forma de provisión de los empleos, a la fecha se evidencia que **veintitrés (23) cargos se encuentran provistos mediante nombramiento en provisionalidad, dos (2) empleos corresponden a servidores de carrera administrativa, cinco (5) se encuentran vinculados como trabajadores oficiales, tres (3) empleos son de período y un (1) empleo es de libre nombramiento y remoción.**

Respecto a la situación de vacantes, la entidad presenta **una vacante correspondiente al cargo de Auxiliar de Laboratorio**, el cual se encuentra en proceso de análisis para su **eventual supresión**, teniendo en cuenta que dicha ocupación ya no es ofertada en los programas de formación académica, lo que dificulta su provisión. Adicionalmente, las vacantes definitivas que actualmente se encuentran provistas en provisionalidad han sido **debidamente identificadas y reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, con el fin de ser ofertadas en los concursos de mérito que se adelanten conforme a la normatividad vigente.

La información detallada de cada empleo, así como la caracterización específica de las vacantes definitivas y temporales, se presenta en los **Anexos Técnicos** que hacen parte integral del presente Plan Anual de Vacantes.

7. DIAGNÓSTICO DE VACANTES

Con base en el análisis de la planta de personal, la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina presenta una situación caracterizada por la existencia de vacantes definitivas y temporales, varias de las cuales se encuentran provistas mediante nombramientos en provisionalidad, conforme a las necesidades del servicio.

Las vacantes definitivas corresponden a empleos que deberán ser provistos de manera definitiva a través de **procesos de selección por mérito administrados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, de acuerdo con la normatividad vigente. Las vacantes temporales se generan por situaciones administrativas tales como licencias, comisiones, vacaciones prolongadas u otras novedades.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 6 de 8

La caracterización detallada de estas vacantes se encuentra contenida en los anexos del presente Plan.

8. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN DE VACANTES

Para la adecuada gestión de las vacantes identificadas, la E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina adoptará las siguientes estrategias:

- **Vacantes definitivas:**
 - Provisión transitoria mediante nombramientos en provisionalidad, cuando sea necesario para garantizar la continuidad del servicio.
 - Oferta de los empleos en concursos de mérito adelantados por la CNSC, cuando se realicen las respectivas convocatorias.
- **Vacantes temporales:**
 - Provisión mediante encargos, conforme a la normativa vigente.
 - Nombramientos provisionales, cuando no sea posible la provisión mediante encargo.

Estas estrategias se aplicarán respetando los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad.

9. PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Nº	Actividad	Descripción	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
1	Identificación y actualización de vacantes	Revisar la planta de personal, novedades administrativas y situación de los empleos	Talento Humano	Enero 2026	Diciembre 2026	Informe actualizado de vacantes
2	Análisis y clasificación de vacantes	Clasificar vacantes definitivas y temporales conforme a la normatividad	Talento Humano	Enero 2026	Marzo 2026	Vacantes clasificadas
3	Definición de	Determinar forma de provisión:	Talento Humano	Febrero 2026	Marzo 2026	Estrategias definidas

	PLAN ANUAL DE VACANTES					Código: GH-PL-04
						Versión: 01
						Fecha: enero 2026
						Página 7 de 8

	estrategia de provisión	encargo, provisionalidad o concurso CNSC				
4	Gestión de provisión de vacantes	Aplicar encargos, nombramientos provisionales o preparación para concurso	Gerencia Talento Humano /	Marzo 2026	Diciembre 2026	Vacantes gestionadas
5	Seguimiento y control	Verificar cumplimiento del Plan y realizar ajustes	Control Interno	Trimestral	Diciembre 2026	Informes de seguimiento

10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Porcentaje de vacantes identificadas frente al total de empleos de la planta.
- Porcentaje de vacantes gestionadas durante la vigencia.
- Tiempo promedio de provisión de vacantes.

11. RESPONSABLES

- Gerente – E.S.E. Hospital San Lorenzo de Liborina.
- Área de Talento Humano.
- Oficina de Control Interno.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará de manera trimestral, en articulación con el Plan de Acción Institucional y los mecanismos de evaluación del MIPG, permitiendo realizar ajustes oportunos conforme a las necesidades del servicio y a las directrices de los organismos competentes.

13. VIGENCIA

El presente Plan Anual de Vacantes rige a partir de su adopción y tendrá vigencia durante el año 2026.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GH-PL-04
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 8 de 8

14. ANEXOS

- **Anexo 1. Planta de Personal – Situación Actual**
- **Anexo 2. Clasificación de Vacantes**
- **Anexo 3. Vacantes Proyectadas para Concurso de Méritos – CNSC**

15. CONTROL DE CAMBIOS

<i>DESCRIPCIÓN</i>		<i>FECHA</i>		
<i>Elabora: Laura Jaramillo Estrada- Asesora administrativa</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Revisa: José Darío Martínez – Subgerente administrativo</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Aprueba: Robertson Orozco Escudero - Gerente</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>CONTROL DE ACTUALIZACIONES</i>				
<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Cambios</i>	<i>Responsable</i>	<i>Aprueba</i>
<i>01</i>	<i>Enero 30 de 2026</i>	<i>NA</i>	<i>Asesora administrativa</i>	<i>Gerente</i>