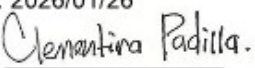
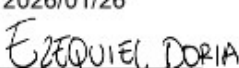
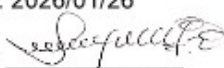


 ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL NTT: 080534153-7 Cra 26 No 17-124 Tel: 064-7732980 - FAX: 064-7732981 / Barrio San Pedro	TALENTO HUMANO	MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES	CODIGO:	LG-07-OD
		PÁGINA:	Página 1 de 9

E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

PLAN ANUAL DE VACANTES

2026

Elaboró: CLEMENTINA PADILLA B.	Revisó: EZEQUIEL DORIA LLORENTE	Aprobó: LEOANIS GONZALEZ MARTINEZ
Cargo: Jefe Talento Humano	Cargo: Planeación Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 2026/01/26 Firma: 	Fecha: 2026/01/26 Firma: 	Fecha: 2026/01/26 Firma: 

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email: hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 1 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 mipg MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 2 de 9

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la E.S.E Hospital San Vicente De Paul De Lorica, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.

Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

2. ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios de Planta de la E.S.E Hospital San Vicente De Paul De Lorica.

3. RESPONSABLES

El Grupo de Trabajo del proceso de planeación de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Vicente De Paul De Lorica será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 2 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 mipg MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 3 de 9

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

La prestación de servicios de salud en la **Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Lorica**, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios. Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, administrativa y reparación integral. Bajo este contexto la ESE estableció como población diferencial los siguientes grupos:

- Trabajadores de planta
- Orden por prestación de servicios y empleados pertenecientes a empresas contratistas
- Contratistas
- Colaboradores
- Población con discapacidad
- Población LGTBI
- Población étnica
- Población Afrodescendiente
- Población Víctima del conflicto Armado

5. RECURSOS

Talento Humano

1	Líder de Talento Humano	1
2	Equipo de apoyo de Talento Humano	2
3	Gerente	1
4	Oficina de Planeación	1
5	Oficina Jurídica	2

Insumos Tecnológicos y Físicos

1	Computador	3
2	Impresora	1
3	Servicios de Internet	1
4	Resma de Papel	3
5	Lapiceros	3
6	Escritorios	3

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 3 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 mipg MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 4 de 9

6. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Vicente De Paul De Lorica, es el siguiente:

- ✓ Ley 909 de 2004

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 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 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

- ✓ Ley 770 de 2005

El artículo 2o, 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".

7. DEFINICIONES Y TERMINOS

- Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 4 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 5 de 9

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 nacional se encuentran señalados en el 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 de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 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 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.

8. EVALUACION DE RIESGO, COMPLICACIONES, PREVENCIÓN

RIESGO	ACCIÓN PREVENTIVA
No tener en cuenta el presupuesto previsto para la contratación.	Valorar y conocer el presupuesto destinado para la contratación vigente.
Demora en la proyección de los cargos vacantes.	Actualizar constantemente el plan anual de vacantes.
Cargos sin suplir por retiro inesperado.	Proyectar o publicar los cargos vacantes a tiempo.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 5 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 6 de 9

El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción no cumpla con el proceso de evaluación personal e institucional y la evaluación de desempeño.	Valorar exhaustivamente los criterios de evaluación de desempeño en la selección de personal.
Los empleados no sean aptos para cumplir con las funciones y requisitos afines para el cargo.	Valorar adecuadamente las capacidades, conocimientos y cualidades del trabajador.
Los empleados no sean aptos para cumplir con las funciones y requisitos afines para el cargo.	Valorar adecuadamente las capacidades, conocimientos y cualidades del trabajador.
La provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal no se supla en su totalidad.	Verificar constantemente las vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

9. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El Grupo de Trabajo del proceso de planeación de Talento Humano, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Procedimiento de Provisión

- *Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal.*

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital San Vicente De Paul De Lorica, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 6 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 mipg MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 7 de 9

- *El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:*

Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano.

Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

El Gerente de la ESE siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.

Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

- *Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 7 de 9	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 mipg MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO: LG-07-OD	PÁGINA: Página 8 de 9

10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Concepto 138801 de 2015 .
Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65288>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). Concepto 168941 de 2016 .
Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76434>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Concepto 150681 de 2019 .
Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99896>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Concepto 336371 de 2020 .
Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=141493>
Función Pública. (2005). Decreto Ley 785 de 2005. Obtenido
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 8 de 9	

 MIT: 88034153-7 Cra 26 No 17-15A Tel 864-7193142 - FAX 864-7136610 Barrio San Pedro	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ANUAL DE VACANTES		CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 9 de 9

E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA
INFORME DE VACANTES 2026



AREA	CARGOS	Nº VACANTES	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO				
0	0	0	0	0
NIVEL ASESOR				
0	0	0	0	0
NIVEL PROFESIONAL				
ASISTENCIAL	PROF. ESP. ÁREA SALUD	1	242	13
ASISTENCIAL	PROF. ESP. ÁREA SALUD	1	242	6
ASISTENCIAL	PROF. UNI ÁREA SALUD	1	237	6
ASISTENCIAL	MÉDICO GENERAL 4H	1	211	8
ASISTENCIAL	MÉDICO ESP. GINECO Y OBSTETRA	1	213	10
ASISTENCIAL	ENFERMERO ESPECIALIZADO	2	244	8
NIVEL TECNICO				
ASISTENCIAL	TÉCNICO ÁREA SALUD	2	323	7
ASISTENCIAL	TECNICO AREA SALUD	1	323	4
NIVEL ASISTENCIAL				
ASISTENCIAL	AUX AREA DE SALUD	12	412	6
ASISTENCIAL	AUX AREA DE SALUD	1	412	5
LOGISTICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	407	5
LOGISTICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	7
LOGISTICA	SECRETARIA EJECUTIVA	1	425	8
TRABAJADORES OFICIALES				
0	0	0	0	0
TOTAL VACANTES		29		

Clementina Padilla.

CLEMENTINA PADILLA BALLESTERO
TALENTO HUMANO
E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
CLEMENTINA PADILLA B.		DCTO	CONTROLADO
		Página 9 de 9	